



Важные формулы

Исследование

Родители и школа: диалог на равных?

Большинство родителей следят за школьной жизнью ребенка, но не готовы участвовать в учебном процессе и развитии школы. К такому выводу пришли эксперты Института образования НИУ ВШЭ, которые в ходе мониторинга экономики образования в 2016-2017 учебном году проверили вовлеченность родителей в школьную жизнь детей.

Три четверти опрошенных отслеживают события в классе, две трети интересуются новостями школы. Каждый третий помогает в организации классных и внеклассных мероприятий, каждый четвертый - участвует в родительском комитете. Однако лишь один из четырнадцати родителей вносит предложения об организации учебного процесса и внеурочной деятельности, один из восемнадцати - о развитии всей школы: какие нужны кружки, какие профили открыть в старшей школе, с какими вузами, музеями полезно заключить соглашения и т. д.

«Холодность родителей в общешкольных вопросах может быть вызвана сомнениями в собственной компетенции, боязнью лезть в чужую работу с непрофессиональными суждениями или общей гражданской пассивностью. Точнее предположить сложно - исследований на эту тему пока нет. Между тем активность родителей может оказаться действенным ресурсом в решении вопросов, до которых у администрации школы часто не доходят руки. Например, найти необходимого педагога, организовать аналог дорогостоящей экскурсии по более низкой цене, расширить спектр услуг дополнительного образования и многое другое. Число активных родителей год от года растет, но пассивных в разы больше», - рассказывает Татьяна Мерцалова, один из авторов исследования и ведущий эксперт Центра социально-экономического развития школы Института образования НИУ ВШЭ.

Более 95% родителей основным способом взаимодействия со школой назвали родительские собрания. Предпочитают традиционные способы коммуникации с учителями и администрацией: общение по телефону - 57,8%, личные встречи - 55,9%. Социальные сети, форумы и другие интерактивные сервисы используют менее 10% опрошенных.

В частных школах родители более активны, они в 1,5-2 раза чаще вносят предложения по развитию школы, организации учебного процесса и внеурочной деятельности.

«Заплатив, родители воспринимают образовательный процесс как услугу. С одной стороны, это хорошо, потому что родители следят за качеством. С другой стороны - иногда начинают диктовать условия, что может привести к напряжению в отношениях с педагогами. По-настоящему эффективная работа возможна при условии сотрудничества на равных», - говорит Татьяна Мерцалова.

Многие исследования качества образования, в том числе PIRLS, показывают: активное участие родителей позитивно влияет на учебу детей. В свою очередь, активность родителей зависит от благоприятного отношения и поддержки со стороны школы.

Сергей ДОНАТОВИЧ



Фото Вадима МЕЛЕШКО

Минобрнауки России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования разработало Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. В документе раскрываются нюансы определения размеров должностных окладов и ставок заработной платы, установления компенсационных и стимулирующих выплат. Приводятся примеры исчисления зарплаты по отдельным категориям педагогических работников с учетом фактической нагрузки, а также оговариваются условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.



К молодым обращается директор гимназии им. А.В.Кольцова Надежда ФУРСЕНКО

Торжественное вручение профсоюзных билетов новичкам, напутствия от руководителей образовательных учреждений, обмен опытом, творческие выступления - все это вошло в программу Форума молодых педагогов Центрального района Воронежа, который объединил начинающих учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования. Итогом форума, прошедшего по инициативе территориальной организации профсоюза, стало избрание Совета молодых педагогов Центрального района, а его проведению предшествовала целая череда мероприятий в образовательных учреждениях.

Открыла форум председатель районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Людмила Ещенко. Благодаря ее стараниям начинающие педагоги школ и дошкольных учреждений Центрального района Воронежа стали участниками проекта «Молодые - молодым!», сами давали открытые уроки, посещали занятия коллег, обменивались опытом и мнениями, словом, учились друг у друга. Проект «Молодые - молодым!» реализуется в Воронежской

области по инициативе обкома профсоюза, и каждый год к нему присоединяются новые районы и муниципалитеты.

По словам Людмилы Дмитриевны Ещенко, форум стал логичным завершением большой работы с начинающими педагогами, причем вовлекли в нее не только учителей школ, но и работников дошкольных организаций. Например, 26 сотрудников детского сада №33 стали активными участниками проекта «Молодые - молодым!», а педагог дообразования Любовь Рязанцева показала коллегам, как можно интересно подготовить и провести музыкально-драматический спектакль по мотивам сказки «Гуси-лебеди». 33-й сад является детским садом комбинированного вида, в нем занимаются как обычные дети, так и ребята с нарушением слуха. Кстати, во время форума коллектив этого

Самми

Еще один совет молодых педагогов



На уроке Павла ДМИТРИЕВА

дошкольного учреждения показал себя с наилучшей стороны - педагоги и песни сочинили, и под гитару их спели, выйдя на сцену большой дружной командой и наполнив зал оптимизмом.

Участниками проекта «Молодые - молодым!» стали несколько школ района: урок русского языка в начальных классах прошел в гимназии имени Кольцова, урок английского языка в школе №28, а в 11-й вечерней школе состоялись два мероприятия - открытый урок истории и семинар-практикум для педагогов «Современные технологии как инструмент управления качеством образования». В этой школе, по словам ее директора Ларисы Хопрвой, 78% учителей - молодые педагоги в возрасте до 30 лет. Еще одним активным участником проекта стал Дом детства и юношества Центрального района, его педагоги провели открытое занятие для коллег, а к форуму подготовили концертную программу.

- Сегодня молодые педагоги плохо знают друг друга, - говорит Людмила Ещенко, - и мы поставили перед собой задачу обеспечить им возможность для общения и об-

мена опытом. Также педагогам, проводящим открытые уроки, профсоюз вручает специальные сертификаты, которые дают дополнительный бонус при аттестации. В дальнейшем мы планируем привлечь к этой работе и опытных учителей: пригласим на их уроки молодых, чтобы они могли набираться опыта не только у своих ровесников, но и у профессионалов со стажем.

Среди почетных гостей на Форуме молодых педагогов были руководители образовательных учреждений, где проходили открытые занятия. Их поблагодарили букетами цветов и добрыми словами, а потом они сами напутствовали начинающих учителей. Директор школы №28 Михаил Хуторецкий вручил профсоюзные билеты одиннадцати молодым педагогам школ и детских садов - новым членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, вступившим совсем недавно в учительскую профессию и, соответственно, в профсоюз.

Начальник отдела образования Ленинского и Центрального районов Воронежа Светлана Прасолова обратилась к участникам форума с такими словами:



Молодые педагоги на форуме



Урок ведет Елена МУРАВЬЕВА

с усами

появился в Воронеже

- Радостно отметить, что количество молодых педагогов год от года у нас растет, и в этом году в районе их уже более 400. Это здорово, потому что молодые педагоги очень нужны нашему образованию сегодня. Они нужны и потому, что вносят новую современную струю в педагогические коллективы, и потому, что год от года мы все острее испытываем кадровый голод. И еще молодые педагоги очень нужны обучающимся, потому что детям сегодня не хватает авторитетного взрослого товарища, причем близкого им по возрасту.

Сертификаты от профсоюза самым активным молодым педагогам, проводившим открытые занятия, вручила директор гимназии им. А.В.Кольцова Надежда Фурсенко. Она поблагодарила профсоюз за предоставленную молодым учителям - участникам проекта «возможность самореализоваться и объединиться в профессиональном творчестве».

Три молодые учительницы школы №11 - участницы областной Школы молодых педагогов «Шмель» поделились яркими впечатлениями о ее работе, рассказали, сколько хороших друзей нашли благодаря «Шмелю», как много нового для себя узнали. Затем всем присутствующим показали видеофильм о жизни и доле учителя, основное настроение которого можно обозначить несколькими словами: юмор, ирония и доброе сочувствие, потому что учитель - это не всегда весело и легко, чаще трудно, но очень интересно. Итогом форума стало избрание Совета молодых педагогов Центрального района.

Учитель, который редко ставит двойки

В рамках подготовки к форуму в нескольких учреждениях образования района прошли открытые уроки и занятия, которые провели сами молодые педагоги. Мы побывали на двух - уроке английского языка в школе №28 и уроке истории в школе №11.

Английский проходил в четвертом классе, тема урока - «Еда», одна из самых благодатных для учителя. Детям хорошо знакомы все предметы и понятия, о которых идет речь, интересно узнавать их названия на другом языке, сравнивать со своим - одним словом, огромное пространство для творческой умственной работы. Учитель начальных классов и английского языка Елена Муравьева все это прекрасно понимает.

- Когда в прошлом году мы с ребятами делали проект на подобном уроке, они еще долго потом подходили ко мне с разными вопросами и предложениями. Старались, работали над проектом в течение двух недель, приготовили даже меню для мам! Целью моего нынешнего урока было обогатить словарный запас ребят новой лексикой и углубить ранее полученные знания.

Елена Сергеевна говорит уверенно и на уроке, и потом, когда в окружении коллег анализирует свой урок и слушает их мнения. Создается впечатление, что перед тобой уже опытный учитель, но на самом

делу, на одной специальности решила не останавливаться и в дополнение учила английский язык: «Чтобы быть готовой к возможным изменениям на рынке труда». Университет тоже окончила с красным дипломом.

- Я целенаправленно готовилась к учительской профессии, потому что мне кажется, что это моя профессия, мое назначение. Я вижу развитие детей, как они растут, как из маленького человечка вырастает человек со своим мнением, и для меня это важно и интересно.

Еще будучи студенткой старших курсов, Елена приходила в 28-ю школу на

быть самым лучшим учителем. «Добрый, - сразу слышались ответы. - Должен хорошо учить. Чтобы хорошо относился к детям. Чтобы были все качества, как у Елены Сергеевны! Мы ее очень любим за то, что она хорошая, добрая и дает нам хорошие знания по английскому языку. Еще потому, что она не ставит двойки! Ну, очень, очень редко ставит, очень!..»

Чем сложнее тема, тем интереснее

Павел Дмитриев, учитель истории и обществознания школы №11, работает в образовательном учреждении четыре года. Говорит, все ему нравится, доволен и коллективом, и учениками. Уже защитился на первую квалификационную категорию. Окончил исторический факультет Воронежского госуниверситета, сейчас продолжает обучение в аспирантуре Воронежского педагогического университета и завершает работу над диссертацией. История для него не только работа, но и главное увлечение. Павел Владимирович возглавляет научно-исследовательский отдел общественной организации «Наша история», которая занимается популяризацией истории Воронежа. Дополнительно ведет занятия в историческом клубе.

О своем уроке сам учитель рассказал так:

- Тема урока очень объемна - «Россия в 1917 году», поэтому урок было довольно сложно правильно организовать. Мне хотелось добиться главного - чтобы у ребят появилось понимание тех процессов, которые происходили в то время. Событий ведь было очень много, и уместить их в один урок трудно. Но дети работали в группах, имели возможность ознакомиться с источниками, а они уже умеют ими пользоваться. И мне это умение кажется очень ценным, так как в истории главное - объективность. События можно оценивать по-разному, поэтому важно, чтобы ученики могли самостоятельно находить информацию.

Директор 11-й школы Лариса Николаевна Хопрова, когда анализировала урок, отметила умение учителя владеть ситуацией в классе и использование в работе не одного, а нескольких источников ин-



Выступает дружная команда детского сада №33

деле в школе она работает только второй год. Рассказывает, что учителем захотела стать, когда сама еще была первоклассницей. Главная трудность заключалась в выборе предмета: чему она будет учить ребятшек? На этот вопрос сама себе отвечала все годы, пока училась в гимназии имени Басова. Окончила ее на пятерки и поступила в Воронежский педагогический университет на специальность учителя начальной школы. С выбором окончательно определилась, общаясь со своей первой учительницей Ларисой Петровной Поповой. Но когда поступила в педагоги-

практику, занималась с будущими первоклассниками, а затем стала их классным руководителем. Сначала волновалась, как родители учеников воспримут ее неопытность, ожидала худшего, послушавшись разговоров между студентами в университете. Но родители приняли ее хорошо. Сегодня у своих второклашек, а их 34 (!), она ведет русский язык, чтение, математику, технологию и окружающий мир. А английский преподает во вторую смену в третьих и четвертых классах.

Когда урок закончился, мы задали четвероклассникам вопрос, каким должен

формации: художественная литература, Интернет, исторические документы и фотографии:

- Педагог легко использует мультимедийные презентации, работает с ребятами в группах, дает опережающие задания и не забывает подвести итог уроку. Такую сложную и неоднозначную историю России сегодня более интересно и активно преподают именно молодые учителя. Поэтому они так нужны в наших школах.

Татьяна МАСЛИКОВА
Фото автора



Методические рекомендации оплаты труда работников

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 29 декабря 2017 года №ВП-1992/02

О методических рекомендациях

В соответствии с пунктом 2 поручения Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. №ДМ-П8-5082 Минобрнауки России направляет Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом предложений, направленных субъектами Российской Федерации, а также информационно-аналитических материалов и предложений, представленных Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, прошли широкое обсуждение с заинтересованными общественными организациями.

В.В.Переверзева

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации) предусматривают основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. №1601н (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н).

1.2. Настоящие Методические рекомендации направлены на упорядочение системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусмотренные пунктом 2 части 2 и пунктом 2 части 4 статьи 23 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - организации), и разработаны в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;

плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. №722-р;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, долж-

ностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678 (далее - Номенклатура);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол №11 (далее - Единые рекомендации);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный №18638) (далее - квалификационные характеристики);

рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. №103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный №32284);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204) (далее - приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601);

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388) (далее - приказ Минобрнауки России №536);

методических рекомендаций 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 (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. №АП-1073/02).

1.3. Система оплаты труда работников организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенса-

онного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников общеобразовательной организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Организации - казенные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

Организации - бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного (муниципального) задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, бюджетные и автономные учреждения не обязаны обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем

при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом организациям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

II. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников общеобразовательных организаций осуществляется в целях:

обеспечения престижности и привлекательности педагогической профессии;

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

2.2. Одним из направлений достижения указанных целей при установлении системы оплаты труда является упорядочение структуры заработной платы работников организации, обеспечиваемое путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.3. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организаций согласно разделу VIII Единых рекомендаций органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендуется:

- устанавливать минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников организаций по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н;

- устанавливать минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов по иным категориям работников организаций по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от сложности труда - по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

Кроме того, пунктом 33 Единых рекомендаций предусмотрено, что при разработке



по формированию системы общеобразовательных организаций

нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

2.4. Оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России №1601 установлена продолжительность рабочего времени, рекомендуется осуществлять на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

2.5. Оплату труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России №1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), рекомендуется осуществлять на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются организациями по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития №216н).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организаций за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.7. При определении размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников рекомендуется учитывать принятые образовательной организацией обязательства по повышению уровня заработной платы педагогических работников, показатели повышения эффективности и качества образования, этапы перехода к эффективному контракту, в части отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образо-

вательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации №722-р.

III. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

3.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) (далее - повышения) за квалификационные категории или по иным основаниям.

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышений за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы (см. примеры исчисления заработной платы по отдельным категориям педагогических работников).

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России №1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России №1601).

3.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и других дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связан-

ных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ.

3.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список), предусмотренную приложением 1 к настоящему Методическим рекомендациям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

Пример №1

Учителю (преподавателю), к которому применяется норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, имеющему первую квалификационную категорию, в порядке, предусмотренном приложением 2 к приказу Минобрнауки России №1601, на новый учебный год с письменного согласия установлен объем учебной нагрузки 27 часов в неделю, с учетом которого должно осуществляться исчисление заработной платы в месяц.

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах за квалификационную категорию. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям).

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{фн} = \frac{Ст \times Фн}{Нч} \times Пк,$$

где:

З_{фн} - зарплата учителя (преподавателя) в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

Ст - размер ставки заработной платы учителя (преподавателя) в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

Фн - фактический объем учебной нагрузки учителя (преподавателя) в неделю;

Нч - норма часов учебной (преподавательской) работы учителя (преподавателя) в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к заработной плате учителя (преподавателя), исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

В аналогичном порядке (в том числе с применением той же формулы расчета) следует исчислять заработную плату других педагогических работников, для которых пунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России №1601 установлена норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в частности, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей.

Пример №2

Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу, имеющий высшую квалификационную категорию, по предложению работодателя согласился на постоянную основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часа в день. В неделю фактический объем педагогической работы такого воспитателя составит 52,5 часа.

Месячная заработная плата этого воспитателя за часы педагогической работы должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям этих групп выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого воспитателя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{фн} = \frac{Ст \times Фн}{Нч} \times Пк,$$

где:

З_{фн} - оплата воспитателя в месяц за фактический объем педагогической работы в неделю;

Продолжение на стр. 6-8



Методические рекомендации оплаты труда работников

Окончание. Начало на стр. 4-5

Ст - размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю по квалификационному уровню ПКГ;

Фп - фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;

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

Пк - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей за фактический постоянный объем педагогической работы не применяется в случаях, когда выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется не на постоянной основе, а по инициативе работодателя, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, то есть когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Указанная работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Пример №3

Музыкальный руководитель, имеющий высшую квалификационную категорию, с его письменного согласия работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. Если при определении численности музыкальных руководителей применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденные постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. №88, то в соответствии с ними на каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя.

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

Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8 группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу

должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок музыкального руководителя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

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

где:

Зфп - заработная плата музыкального руководителя в месяц, исчисленная за фактический объем педагогической работы в неделю;

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

Фп - фактический объем педагогической работы музыкального руководителя в неделю;

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

Пк - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

3.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов в соответствии с пунктом 2.5 настоящих Методических рекомендаций.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой аналогичной должности (полностью или частично), в т. ч. в связи с временным отсут-

ствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Работодателем рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, применяются организациями, расположенными в соответствующих местностях.

Более высокие размеры районных коэффициентов для государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений могут устанавливаться, если такие решения приняты органами государственной власти или органами местного самоуправления за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований.

4.4. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Оплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

4.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повышенной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.8. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



по формированию системы общеобразовательных организаций

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа 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 другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.10. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

4.10.1. за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возмож-

ностями здоровья (или) нуждающимися в длительном лечении;

4.10.2. за работу в учреждениях: расположенных в сельской местности; для детей и подростков с девиантным поведением;

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

4.10.3. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравоохранения России от 29 декабря 2007 г. №818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный №11080) (далее - Перечень).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному Перечню отнесены следующие выплаты:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.2. При конкретизации в организациях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые следует подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

5.2.1. К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, можно отнести выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы рекомендуется определять дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

5.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

5.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

VI. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплата компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения

в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

6.6. Условия оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

В соответствии со ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен:

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

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

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

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных и муниципальных организаций и среднемесячной заработной платы работников таких организаций может дифференцироваться (то есть устанавливаться на более высоком уровне) для руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций, замещающих должности педагогических работников наряду с выполнением работы, определенной трудовым договором.

Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России №1601.

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



Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций

Окончание. Начало на стр. 4-7

Приложение №1
к Методическим рекомендациям

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)*	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения размера оплаты, указанной в графе 8	
								За квалификационную категорию	По иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Продолжение

Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10	Доплата за дополнительную работу, в том числе:				Итого заработная плата в месяц по графе 11 с учетом доплат и надбавок по графам 12-17	Размер увеличения заработной платы по графе 18 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по графе 18 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата (сумма граф 18,19, 20)		
	Проверку письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки)	Классное руководство	Заведование учебными ка- бинетами, ла- бораториями, учебными мастерскими	Другую до- полнительную работу					Надбавка за непрерывный стаж**	Иные постоянные надбавки
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор _____
Бухгалтер _____

* При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

** В случае если у работника в течение учебного года изменяется размер оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Новости

Образование не услуга

На рассмотрение Государственной Думы поступил законопроект об исключении понятия «образовательные услуги» из российского законодательства.

Авторы инициативы - депутаты Геннадий Зюганов, Иван Мельников, Жорес Алферов, Олег Смолин. Соответствующие поправки предлагается внести в федеральные законы об образовании, о контрактной системе, о некоммерческих и саморегулируемых организациях, об опеке и попечительстве, в Семейный кодекс и другие законодательные акты.

Как социальное благо образование не является результатом выполнения работ или оказания услуг, отмечают авторы в пояснительной записке к законопроекту. Услуга в любом случае, даже если она оплачивается за счет бюджетных средств, «представляет собой исключительно деятельность исполнителя услуги». Между тем образовательный процесс - это совместная деятельность образовательной организации, педагога и обучающегося по реализации/освоению образовательных программ. «Концепция образования как услуги вызывает справедливое недовольство педагогического сообщества, обучающихся и родителей», - указывают авторы.

Путь к успеху укажет «Сириус»

В Образовательном центре «Сириус» в Сочи прошла II Всероссийская конференция «Путь к успеху: стратегии поддержки одаренных детей и молодежи», посвященная вопросам развития системы выявления, поддержки и сопровождения школьников и студентов, демонстрирующих высокие достижения в науке, искусстве и спорте. Участие в ней приняли около тысячи человек.

В числе приоритетных задач конференции были вопросы, связанные с открытием региональных центров по работе с одаренными детьми, а также разработке программ их развития на 2018-2020 годы. Образовательные центры, созданные по модели «Сириуса», где ребята будут иметь возможность общения с самыми выдающимися, талантливыми людьми, создаются по всей России. На конференции региональный опыт по созданию таких центров представили делегации Республики Татарстан, Воронежской, Орловской и Свердловской областей, Ханты-Мансийского автономного округа.

На базе Образовательного центра «Сириус» с 1 марта 2018 года за счет средств федерального бюджета начнется обучение 250 педагогов и руководителей центров по работе

с одаренными детьми. Программа, разработанная фондом «Талант и успех», включает обучение в очной (236 академических часов) и дистанционной (не менее 272 академических часов) формах.

Третью смену долой!

В Совете Федерации в рамках Дней Республики Бурятия состоялось расширенное заседание Комитета по науке, образованию и культуре. Обсуждались вопросы модернизации инфраструктуры системы образования региона, в том числе создание новых мест для школьников.

Как сообщила заместитель министра образования и науки РФ Татьяна Синюгина, в республике 786 детей учатся в третью смену. В связи с этим ликвидация третьей смены является первоочередной задачей. При этом новые места в школах должны быть обеспечены необходимым современным оборудованием для учеников и учителей. Участники заседания приняли за основу проект решения, в котором содержатся предложения Правительству РФ, профильным министерствам об оказании необходимой поддержки региону.

Павел РОЖКОВ

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»	Еженедельное приложение к «Учительской газете»	Учредитель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета»	Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ	Отпечатано в типографии ОАО «Московская газетная типография» 123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.
Время подписания в печать: по графику: 14.00 фактически: 14.00	Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.	Издатель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета»	Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА Заместитель шеф-редактора Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)	Индексы: 35463, 12276 Зак. 0269
6 февраля 2018 г.	E-mail: uginfo@ug.ru Телефоны: для справок (495) 628-8253, для рекламы (495) 623-7394	Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)	Над номером работали: Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru) Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2017@gmail.com)	Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000 Печ. л. 2,0. Цена договорная
			Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ	