


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

Допущено к защите в ГАК
Заведующий кафедрой
конституционного и
муниципального права
д-р юрид. наук, профессор
 Г.Н. Чеботарев
09.12. 2016

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО
ПРАВА ГРАЖДАН НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД (НА ПРИМЕРЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ)

Выполнил
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Т.В. Ганихина

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент



О.А. Теплякова

Рецензент
начальник отдела правовой
и методической работы
МАУ ЦФСР ТМР управления
по спорту и молодежной политике
Администрации Тюменского
муниципального района



М.В. Васютина

Тюмень 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА I. КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА..... | 14 |
| 1. Право педагогических работников на оплату труда: понятие, содержание. Основы государственной политики в сфере реализации конституционного права на оплату труда педагогических работников..... | 14 |
| 2. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере регулирования оплаты труда работников образования..... | 20 |
| 3. Нормативное правовое обеспечение введения новой системы оплаты труда..... | 28 |
| ГЛАВА II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 48 |
| 1. Установление базовых окладов (ставок) заработной платы..... | 48 |
| 2. Выплаты компенсационного характера..... | 55 |
| 3. Выплаты стимулирующего характера..... | 62 |
| 4. Эффективный контракт – механизм регулирования оплаты труда педагогических работников..... | 70 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 85 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК..... | 91 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Конституция Российской Федерации¹ 1993 года провозгласила в качестве главной задачи утверждение России как правового, демократического, социального государства. Тем самым государство приняло на себя обязательства обеспечить гармоничное сочетание принципов свободы и социальной справедливости как высших конституционных ценностей. При этом одной из главных является задача доведения правовых стандартов регулирования трудовых отношений в России до уровня социального государства, провозглашенного Конституцией.

Вхождение Российской Федерации в мировое правовое пространство обусловило потребность приведения нормативной базы о правах человека в сфере труда в соответствие с международными правовыми документами. Конституция Российской Федерации подтвердила, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

В Конституции Российской Федерации особо отмечается, что права и свободы человека и гражданина в России признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (статья 15 часть 4, статьи 17). Тем самым Россия приняла обязательство привести действующее законодательство в соответствие с требованиями, содержащимися в важнейших международных актах о правах человека.

Конституция Российской Федерации определяет Российскую Федерацию как социальное государство, политика которого направлена на обеспечение достойной жизни и свободного развития человека, провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью государства, что невозможно без полноценной реализации конституционных прав в сфере труда.

¹*Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.*

Отсюда важно не только конституционно закрепить эти права, но и наполнить их конкретным содержанием, установить гарантии их неукоснительного соблюдения. Важнейшей гарантией выступает система способов защиты трудовых прав граждан, предусмотренных Конституцией Российской Федерации¹.

Российская Федерация придерживается приоритета прав человека, поэтому в настоящее время ведется работа по минимизации процента нарушений в сфере социально-трудовых отношений при определении систем оплаты труда.

Проблема эффективного расходования бюджетных средств всегда была одной из самых насущных, поскольку эта сфера требует постоянного внимания, совершенствования и контроля. В Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»² предусмотрено, что к декабрю 2012 года должна была быть разработана программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, предполагающая увеличение размера оплаты труда в зависимости от качества и количества оказываемых услуг (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»³, к 2015 году - необходимо было разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов, к 2018 году - размер реальной заработной платы должен быть увеличен в 1,4 - 1,5 раза (например, средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений будет доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе), при этом

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2334.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением для этого не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений.

В ежегодном послании Федеральному собранию Президент Российской Федерации отмечает, что состояние бюджетной системы России во многом зависит от ситуации на мировых сырьевых рынках, а это ограничивает возможности для бюджетного маневра в целях существенного увеличения бюджетных расходов по направлениям, обуславливающим экономическое развитие страны, даже при понимании объективной необходимости этих расходов. При этом значительная часть принятых бюджетных обязательств не может быть кардинально сокращена вследствие их социальной направленности. Структура бюджетных расходов не является оптимальной для стимулирования экономического развития. Кроме того, результативность бюджетных расходов зачастую низка, получаемый социально-экономический эффект несоразмерен объему израсходованных средств на те или иные цели.

Одной из главных задач в посланиях Президент Российской Федерации называет переход к «эффективному контракту», который должен четко определить условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы. Это нововведение также призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и обеспечить сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики.

Применение различных систем существенно зависит от национальной или культурной среды. Оценивая тенденции использования систем оплаты труда на международном уровне, важно избегать обобщения. Частично это может быть связано с различными моделями индустриализации внутри страны.

Появление определенных видов систем оплаты может зависеть от темпа и процесса развития промышленности, так же как и от определенных отраслей и товарных рынков. Очевидно, что в этом отношении страны будут неодинаковы¹.

Таким образом, выбор темы диссертационного исследования обусловлен необходимостью решения теоретических и практических задач, возникающих в процессе исследования конституционно-правовых основ формирования оплаты труда в сфере образования.

Кроме того, теоретико-прикладная значимость исследования порядка определения и реализации систем оплаты труда объективно обусловлена:

- во-первых, научной потребностью изучения конституционно-правовых основ правоотношений работника и работодателя при реализации положений системы оплаты труда;

- во-вторых, практической необходимостью исследования отдельных элементов систем оплаты труда, а также деятельности работников и работодателя как элементов этой системы, в целях определения специфики и выявления проблем реализации их функций;

- в-третьих, недостатком исследования правовых позиций систем оплаты труда по наиболее нарушаемым правам в трудовой сфере, а также влияния практики суда на законодательное совершенствование гарантий защиты трудовых прав.

Степень научной разработанности темы. Проблемы конституционных прав в сфере труда и способов оплаты результатов труда неоднократно исследовались в трудах отечественных ученых. Избранная тема определила необходимость обращения автора к источникам в области конституционного и трудового права, теории государства и права.

¹М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер. Управление человеческими ресурсами Питер, 2002. – 1200 с.

Общетеоретической основой исследования послужили работы, касающиеся общих проблем прав и свобод, их конституционно-правового регулирования. Авторами наиболее значимых из них являются Кирилловых А.А., Кучма М.И., Аверьянова М.И., Бочарников Д.А. и другие.

Конституционные права граждан (педагогических работников) в сфере оплаты труда определены Конституцией Российской Федерации¹. Вместе с тем необходимо отметить, что проблема, касающаяся именно конституционно-правовых основ исполнения прав педагогических работников на оплату труда по результатам выполняемой работы, не нашла должного отражения в научных трудах, посвященных данной проблеме.

Система и механизм формирования систем оплаты труда и их реализация в сфере труда исследовались, прежде всего, в плоскости трудовых отношений. Специальному исследованию рассматриваемая выше проблема также не подвергалась.

Таким образом, степень научной разработанности избранной проблематики позволяет поставить вопрос о необходимости ее дальнейшего научного осмысления.

Проведение исследования позволяет не только проанализировать конституционно-правовые основы взаимоотношений педагогического работника и его работодателя в рамках определения и функционирования систем оплаты труда, но и проанализировать деятельность сторон при определении и функционировании показателей качества выполняемых педагогическим работником функциональных обязанностей, а главное - показать особенности деятельности органов муниципального образования в сфере оплаты труда на территории одного субъекта Российской Федерации.

Указанные обстоятельства определили выбор объекта и предмета, а также цели и задачи диссертационного исследования.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, складывающиеся по поводу определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников.

Предметом диссертационного исследования составляют теоретические основы, нормативно-правовое содержание и практика определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников.

Цели и задачи диссертационного исследования. Цель диссертационного исследования состоит в выявлении, анализе и разрешении актуальных вопросов, возникающих в связи с определением и функционированием систем оплаты труда педагогических работников на территории Тюменской области.

Названной целью обусловлены следующие задачи исследования:

- проанализировать конституционно-правовое регулирование статуса педагогических работников при определении и функционировании их систем оплаты труда;
- исследовать системы оплаты труда педагогических работников, показав конституционно-правовые основы реализации механизма определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников;
- определить право педагогических работников на участие в определении и реализации систем оплаты труда;
- проанализировать правовые позиции Конституции Российской Федерации¹, действующее трудовое законодательство Российской Федерации и их влияние на правоприменительную деятельность субъектов правоотношений при осуществлении определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников;

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

- разработать предложения по совершенствованию правовых элементов определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников и гарантий их реализации.

Методологическую основу диссертационного исследования составляет комплекс общенаучных (диалектический метод, анализ и синтез, системно-структурный, социологический, структурно-функциональный методы, метод абстрагирования) и частно-научных (сравнительно-правовой, формально-юридический) методов исследования. Данные методы использованы в целях обеспечения достоверности и теоретико-практической обоснованности работы и обусловлены спецификой объекта и предмета, а также целями и задачами настоящего диссертационного исследования.

Исследование ряда проблем предполагает комплексное использование указанных методов, что позволяет исследовать рассматриваемые проблемы во взаимосвязи, целостно, всесторонне и объективно.

Теоретическую основу исследования составили работы представителей общей теории права, конституционного права, международного права, трудового права, справочные издания, научные публикации в периодической печати, данные справочно-правовых систем «Гарант», «Консультант Плюс».

Эмпирическая норма исследования. В ходе исследования были проанализированы положения Конституции Российской Федерации¹, Федеральных конституционных законов, Федеральных законов, Указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, а также нормативных правовых актов Тюменской области, муниципальных правовых актов.

В процессе исследования изучена и обобщена практика в сфере оплаты труда, в том числе оплаты труда педагогических работников.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что в нем впервые комплексно исследуются конституционно-правовые основы формирования и функционирования оплаты труда педагогических работников в части мониторинга, анализа и выделения результата труда как основу формирования заработной платы педагогических работников. На основе проведенного научного анализа в работе сформулированы обобщающие выводы и выработаны конкретные предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики по исследуемой проблематике.

Научная новизна полученных результатов прослеживается в следующем.

1. Настоящее исследование является монографическим исследованием, рассматривающим защиту конституционных прав педагогических работников в рамках взаимодействия норм конституционного, трудового права при определении и функционировании систем оплаты их труда.

2. На основе изучения Конституции Российской Федерации¹ и российского законодательства об оплате труда определены недостатки, пробелы и коллизии в регулировании существующих систем оплаты труда.

3. На базе исследования практики Конституции Российской Федерации определены направления влияния правовых позиций Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области и руководителей муниципальных образований Тюменской области в сфере оплаты труда. Рассмотрены варианты совершенствования формирования показателей оплаты труда педагогических работников, направленные на повышение эффективности и производительности труда определенных категорий работников в сфере образования.

4. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательства в сфере оплаты труда педагогических работников в целях

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

обеспечения социальной справедливости, стабильности и устойчивого экономического развития.

Новизна исследования также определена стремлением провести комплексный анализ особенностей трудовых правоотношений в сфере труда при определении и функционировании систем оплаты труда педагогических работников. Представляется, что данное исследование позволит избежать пробелов в изучении системы определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников и будет способствовать формированию целостного научного знания по избранной проблематике.

Основные положения, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие положения, отражающие позицию диссертанта по теоретическим и практическим проблемам определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников.

1. Определение и функционирование той или иной системы оплаты труда педагогических работников нуждается в дальнейшем развитии и должна строиться «на принципах свободы труда и соблюдения прав педагогических работников на оценку результатов их труда, на справедливое вознаграждение по результатам труда, обеспечении прав сторон трудовых отношений системой международных и внутригосударственных гарантий» (статьи 7 и 37 Конституции Российской Федерации¹, статья 23 Всеобщей декларации прав человека², статьи 4, 7, 19, 25 Европейской социальной Хартии³). Государство не должно снимать с себя обязанности по разработке и реализации государственной политики в области труда и оплаты результатов труда в форме национального проекта. Гарантии государственной защиты прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации (статья 45

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Российская газета. 1995. № 67.

³Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.

Конституции Российской Федерации¹⁾ должны в полном объеме распространяться на государственную поддержку, в том числе педагогических работников, в рамках определенной системы оплаты труда соответствующих категорий педагогических работников.

2. В целях приведения российского трудового законодательства в соответствие с международными нормами (статья 23 Всеобщей декларации прав человека²⁾ необходимо закрепить в Федеральном законе Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»³⁾ (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации) порядок и условия формирования (определения) показателей и критерий оценки выполненных трудовых функций работников, в том числе, осуществляющих свою деятельность в сфере образования.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Выводы и теоретические положения диссертационного исследования могут быть использованы для совершенствования конституционного и трудового законодательства в вопросах определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников. Сделанные автором обобщения и выводы могут быть использованы как основа для дальнейшего исследования проблем определения и функционирования показателей качества при реализации систем оплаты труда педагогических работников.

Основные положения диссертации могут быть использованы в преподавании курсов «Трудовое право Российской Федерации», спецкурсов.

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация подготовлена на кафедре конституционного и муниципального права Тюменского государственного университета, где прошло обсуждение

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Российская газета. 1995. № 67.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

ее положений.

Основные теоретические выводы и положения докладывались на следующих мероприятиях:

1. Заседание коллегии департамента образования Администрации города Тюмени на тему: «Реорганизация как возможность качественных изменений в деятельности общеобразовательных учреждений»,

2. Августовское педагогическое совещание департамента образования Администрации города Тюмени на тему: «Муниципальная модель непрерывного профессионального роста педагогов».

Выводы диссертационного исследования отражены в двух опубликованных автором статьях.

Структура диссертационного исследования обусловлена ее целью и задачами, объектом и предметом исследования, что предопределяет наличие в работе двух основных частей, посвященных конституционно-правовым основам определения и функционирования систем оплаты труда педагогических работников. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих семь параграфов, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА I. КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1. Право педагогических работников на оплату труда: понятие, содержание. Основы государственной политики в сфере реализации конституционного права на оплату труда педагогических работников

Главным элементом и фактором материального производства является труд. Взаимодействие рабочей силы, орудий и предметов труда характеризует состояние производительных сил и производственных отношений, конкретного способа производства.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации¹ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, на защиту от безработицы, на профессиональную консультацию и ориентацию, повышение квалификации, на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Оплата не может быть ниже установленного законом минимального размера. Принудительный труд запрещен. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к административной и иной ответственности.

Первоочередными объектами регулирования трудовых отношений являются оплата и охрана труда, предложение рабочей силы, спрос на нее. Оплата труда выполняет воспроизводственные и стимулирующие функции, обеспечивая связь между количеством, качеством труда и уровнем благосостояния.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

Понятие и содержание оплаты труда предусмотрено в статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации¹, где употребляются понятия «оплата труда» и «заработная плата». Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Таким образом, оплата труда предполагает возникновение отношений между работодателем и работниками по установлению им выплат в соответствии с законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором. Оплата труда предполагает также возникновение отношений по осуществлению указанных выплат с соблюдением установленных законодательством, договорами о труде, локальными правовыми актами правил. Следовательно, термин «оплата труда» охватывает все отношения, возникающие при установлении и осуществлении оплаты труда работников.

Заработная плата в статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации определена как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Данное определение обязывает учитывать при установлении размера заработной платы работнику его квалификацию, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы, а также включать в него выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Однако именно при определении размера заработной платы и возникают отношения по установлению оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством, договорами о труде,

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

локальными актами организации. Данное установление не имеет смысла без осуществления работнику определенных в указанном порядке выплат.

Поэтому применение законодательства о заработной плате влечет за собой возникновение отношений, которые входят в понятие «оплата труда». Едва ли разведение этих понятий имеет практический смысл. Включение компенсационных выплат в размер заработной платы может улучшать положение работника при подсчете среднего заработка для оплаты отпуска. Однако использование этих выплат для увеличения налогооблагаемой базы не должно приводить к ограничению прав работников.

Юридические гарантии педагогических работников, их права и законные интересы, являются предметом нормативно-правового закрепления в действующем российской законодательстве в области образования. Действующее в сфере образования российское законодательство содержит достаточно развернутую систему юридических гарантий прав и законных интересов педагогических работников различных категорий.

Гарантии предусмотрены федеральными и региональными законами об образовании. К числу вышеуказанных законов относятся, как уже хорошо известно, два системных законодательных акта - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹ (далее - Закон об образовании) и Закон Тюменской области от 05.07.2013 № 63 «О регулировании отдельных отношений в сфере образования Тюменской области»².

Анализ текстов федеральных и региональных законов показывает, что законодатели не выделяют специальным разделом (главой или статьями) гарантии педагогическим работникам. Часто эти гарантии сформулированы не прямо, их приходится буквально выискивать путем толковательной «фильтрации» других норм и положений закона, что далеко не всегда просто.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч.1). Ст.7598.

²Вестник Тюменской областной Думы. 2013. № 5.

Представляется, что такой подход и устарел, и просто неэффективен, особенно если иметь в виду «рядовых» педагогических работников.

Раздел гарантий педагогического работника, подобно то гарантиям прав обучающихся, должен занимать свое подобающее, четко выраженное место в структуре законодательных актов.

В этом отношении была предпринята попытка решения такой проблемы проектом Общей части Кодекса Российской Федерации об образовании¹. Разработчики вышеуказанного Кодекса Российской Федерации об образовании предлагали ввести целую главу № 16 «Социальная защита педагогических и иных работников образовательных учреждений (организаций)». И хотя социальные гарантии есть лишь один из видов юридически установленных гарантий, но уже такое предложение, несомненно, заслуживает признания.

Гарантии, предусмотренные подзаконными образовательными актами и локальными актами образовательного учреждения, устанавливаются, как правило, опосредовано в нормах, определяющих обязанности и ответственность образовательной организации и их руководителей.

В Законе об образовании² основные социальные гарантии педагогических работников содержатся уже в перечне принципов государственной политики в области образования, предусмотренных статьей 3 этого закона. К ним действующее законодательство относит такие, как демократический, государственно-общественный характер управления образованием.

В статье 4 Закона об образовании при перечислении задач действующего законодательства в образовательной сфере законодатель называет и такие, как создание правовых гарантий для свободного функционирования и развития системы образования Российской Федерации.

¹*Образовательное право. 2003. № 18.*

²*Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч.1). Ст.7598.*

К числу наиболее существенных гарантий относятся социальные гарантии и гарантии трудовых прав педагогических работников. Связь этих гарантий, равно как и самих этих прав и законных интересов, настолько тесна, что их разграничение в значительной мере носит относительный характер. Скажем, в системе социальных гарантий педагогических работников основное место, безусловно, занимают вопросы, связанные с оплатой труда педагога. Поэтому важным элементом системы гарантий является и установление законодательного требования обязательного включения в устав образовательной организации таких положений, как условия оплаты их труда.

Помимо минимальных социальных стандартов, индикатором в социальной политике государства служат показатели прожиточного минимума. В социальном законодательстве при помощи этого показателя измеряется бедность: население, имеющее доходы ниже прожиточного минимума, признается бедным и имеет право на поддержку со стороны государства. К прожиточному минимуму привязываются многие социальные гарантии: минимальная заработная плата, стипендии учащихся, некоторые пособия. В России он пока не выполняет такой функции, однако в Трудовом кодексе Российской Федерации¹ записано положение о том, что минимальная заработная плата должна обеспечивать прожиточный минимум.

Поскольку в России государство играет главенствующую роль в экономике и определяет политику оплаты труда миллионов людей, то следует понять, каким образом оно может воздействовать на доходы и заработную плату.

Государственное регулирование оплаты труда, осуществляемое в настоящее время, включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3

- налоговое регулирование средств, направленных на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

У нас в стране в настоящее время минимальная заработная плата не является достаточной для обеспечения нормального уровня жизни людей. Сущность заработной платы определяется как цена рабочей силы на рынке труда, материально-вещественным воплощением которой является стоимость предметов потребления (продовольственных и непродовольственных товаров), услуг, налогов и других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворение физических и духовных потребностей, как самого работника, так и членов его семьи. Основа организации оплаты труда - потребительский бюджет работника. В России в качестве такого бюджета используется минимальный потребительский бюджет низкого стандарта, на котором основывается минимальная заработная плата. Она представляет низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Существует также система надбавок и коэффициентов к заработной плате, укладываемая в систему государственного районного регулирования оплаты труда, сформированную еще в условиях плановой экономики. Следует отметить, что все коэффициенты в настоящее время применяются только в государственных учреждениях. В организациях других форм собственности с учетом районных коэффициентов определяется только минимальный уровень оплаты труда.

2. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере регулирования оплаты труда работников образования

Как высший орган федеральной исполнительной власти Правительство Российской Федерации обладает очень широким кругом полномочий.

Перечень полномочий Правительства Российской Федерации содержится в статье 114 Конституции Российской Федерации¹ и является открытым. Полномочия Правительства конкретизируются Федеральным конституционным законом от 17.12.1997 № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»², в многочисленных федеральных законах и Указах Президента Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации осуществляет свои полномочия в таких основных сферах жизни общества, как экономическая, социально-культурная, оборона страны, внешняя политика, охрана прав и свобод граждан, охрана собственности и общественного порядка, государственная безопасность.

Правительство Российской Федерации разрабатывает и осуществляет меры государственной поддержки развития науки; обеспечивает проведение единой государственной политики в области образования, определяет основные направления развития и совершенствования общего и профессионального образования, развивает систему бесплатного образования; обеспечивает государственную поддержку культуры и сохранение, как культурного наследия общегосударственного значения, так и культурного наследия народов Российской Федерации.

Для формирования единых подходов к регулированию заработной

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 51. Ст. 5712.

платы работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений в статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации¹ предусмотрено решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12 принятие Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год² (далее – Единые рекомендации).

Действующим трудовым законодательством предусмотрен порядок направления федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей).

Единые рекомендации разработаны и утверждены в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы, и они призваны оказать помощь федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, органам по труду субъектов Российской Федерации, профессиональным союзам и их объединениям, учреждениям бюджетной сферы в осуществлении мер по организации оплаты труда работников организаций (в том числе-образовательных), находящихся на бюджетном финансировании, и должны приниматься за основу Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Российская газета. 2015. № 297.

местного самоуправления при подготовке и утверждении законодательных и нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательных учреждений.

Принятие Единых рекомендаций¹ является нормой Трудового кодекса Российской Федерации², которая обеспечивает дополнительный «заслон» для того, чтобы при принятии решений соответствующими органами власти в области оплаты труда образовательных организаций не допускалось принятие условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Как правило, органы местного самоуправления придерживаются решений, принятых на федеральном уровне по установлению систем оплаты труда и индексации заработной платы работникам бюджетной сферы, но без учета соблюдения единых подходов, предусмотренных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Еще одним полномочием в сфере регулирования оплаты труда педагогических работников является установление основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен ряд правил, соблюдение которых государство гарантирует всем работникам без исключения независимо от того, в организации какой формы собственности они работают. Следовательно, эти правила обязательны для всех работодателей. В систему государственных гарантий включены:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

¹Российская газета. 2015. № 297.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

7) ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Внимание также заслуживают требования, касающиеся минимального размера оплаты труда и периодичности выплаты заработной платы.

Согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации¹ месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При этом минимальная заработная плата определяется как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

При этом минимальный размер оплаты труда, установленный

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

федеральным законом, обеспечивается в бюджетных учреждениях - за счет средств соответствующего бюджета (федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов), в других организациях - за счет собственных средств.

Согласно статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации¹ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. «Внутри» организаций индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами.

Действующим законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации установлены также перечень оснований и размеров ограничений удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. И здесь вступает в силу еще одна из государственных гарантий по оплате труда, в частности, ограничение оплаты

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

труда в натуральной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Согласно постановлению Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности ряда юридически значимых обстоятельств.

Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами также является государственной гарантией.

В соответствии со статьей 64 Федерального закона Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)»² работники являются кредиторами второй очереди по отношению к работодателю-банкроту. Задолженность работникам по выплате выходных пособий и оплате труда погашается после производства расчетов с гражданами, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью. Удовлетворение задолженности по заработной плате, возникшей после принятия арбитражным судом заявления о признании организации банкротом, и по оплате труда работников должника, начисленной за период конкурсного производства, регулируется также статьей 134 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».³

Единой централизованной системой государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового

¹Российская газета. 2006. № 297.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. N 32. Ст. 3301.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 43. Ст. 4190.

законодательства (в том числе и по вопросам оплаты труда), согласно статье 354 Трудового кодекса Российской Федерации¹, является Федеральная инспекция труда. Порядку осуществления такого контроля посвящена глава 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В рамках действующего разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в области оплаты труда образовательных организаций каждый уровень власти самостоятельно определяет размеры и условия оплаты труда работников тех государственных и муниципальных учреждений, финансирование которых осуществляется из соответствующих бюджетов.

В период 2012-2014 годов в системе образования наметилась тенденция роста доходов ее работников, а именно, поэтапное повышение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений.

Так, в рамках выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»² с 01 января 2013 года заработная плата у всех работников общеобразовательных учреждений города Тюмени увеличилась на 10%, с 1 января 2014 года педагогическим работникам в школах вновь была повышена заработная плата.

Одним из требований, содержащихся в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», является необходимость доведения в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст.2334.

Тюменская область, начиная с 2012 года, успешно обеспечила и обеспечивает выполнение настоящего Указа Президента. Одним из основных критериев социально-экономического развития города Тюмени является качество жизни его жителей. Составляющей качества жизни населения можно назвать его благосостояние. Правительство Тюменской области делает все, чтобы педагогические работники учреждений получали достойную заработную плату.

Конечно же, органы власти соответствующего уровня, вкладывая в систему образования ждут от участников образовательного процесса качественных результатов. Повышение заработной платы учителю, да и в целом всем работникам образования, - это не возврат прежних долгов, это оплата труда в соответствии с изменяющимися условиями и новыми требованиями к результатам труда каждого.

3. Нормативное правовое обеспечение введения новой системы оплаты труда

Нормы действующего законодательства, условия экономического кризиса и любые человеческие факторы в современное время жестко диктуют обществу требования по реализации конституционных прав и законных интересов человека. Сфера реализации таких прав и интересов очень обширна. Например, сфера трудовых отношений так или иначе способствующая развитию сферы деятельности человека, связанной с предоставлением качественных услуг населению.

При утверждении локальных актов по оплате труда учреждения должны руководствоваться нормативными правовыми актами соответствующего уровня, устанавливающие размеры и условия оплаты труда работников учреждения. При этом надо исходить из того, что для федеральных учреждений системы оплаты труда вводятся федеральными нормативными правовыми актами, для учреждений субъекта Российской Федерации – актами субъекта Российской Федерации с учетом ограничений, установленных на федеральном уровне, для муниципальных учреждений – муниципальными актами, с учетом ограничений, установленных на государственном уровне.

Согласно статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации¹ установлены положения общего характера, на основе которых органы местного самоуправления вправе применять и разрабатывать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. В настоящий момент полномочия муниципальных образований в области регулирования оплаты труда довольно обширны. Органы местного самоуправления имеют право самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствии с

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3

пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹. Это могут быть различные системы оплаты труда, размеры (условия) оплаты труда и размеры (сроки) повышения оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений которых предусматриваются в муниципальных нормативных правовых актах, в том числе, при формировании местного бюджета на очередной финансовый год.

Введение новых систем оплаты труда педагогических работников рассматривается как одно из основных направлений государственной политики в области оплаты труда. Целью реформирования системы оплаты их труда является повышение качества образовательных услуг, оказываемых гражданам, проживающим в том или ином регионе Российской Федерации. При этом реформирование системы оплаты труда педагогических работников федеральных учреждений не обязывает органы местного самоуправления поступать таким же образом в отношении педагогических работников муниципальных учреждений. Прежде всего, потому, что у муниципалитетов есть право самостоятельно разрабатывать свои системы оплаты труда. Однако очевидным является и то, что оплата труда на основе единой тарифной сетки изжила себя.

Во-первых, потому что она основана на распределительных принципах.

Во-вторых, она не содержит стимулов для качественного и результативного труда педагогических работников.

При принятии решения о переходе на новые системы оплаты труда, прежде всего, позволит, осуществить разделение педагогических работников по видам экономической деятельности в качестве ведомственной системы оплаты труда, а не отраслевой. А это позволит максимально учитывать специфику труда отдельных специалистов практически в каждом муниципальном учреждении. И при соблюдении общих подходов,

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 40. Ст.3822.

установленных органами местного самоуправления, в каждом муниципальном учреждении может возникнуть, по сути, своя система оплаты труда, со своими правилами по оценке труда педагогических работников и структуре штатного расписания муниципального учреждения.

Муниципальное учреждение самостоятельно может установить:

- размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников;

- повышающие коэффициенты к ним, при помощи которых образуются оклады по квалификационным профессиональным группам педагогических работников с учетом сложности и объема выполняемой ими работы.

Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических работников государственных образовательных учреждений Тюменской области и муниципальных образовательных учреждений муниципальных образований Тюменской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных выше программ.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются: Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс Российской Федерации², Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»³, Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁴

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 42. Ст. 5005.

⁴Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 40. Ст.3822.

Закон об образовании¹, постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»² (далее - Постановление № 583).

Новая система оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При переходе новую систему оплаты труда размер такой оплаты состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Должны быть конкретизированы трудовые функции, показатели и критерии оценки эффективности деятельности каждого работника, установлен размер гарантированной оплаты труда (оклад), а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения гарантированной оплаты труда должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования³.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч.1). Ст.7598.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

³Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. – 2014. - № 6.

Постановление № 583¹ предусматривает, что системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

Следует отметить различный статус вышеперечисленных документов. Например, государственные гарантии по оплате труда являются обязательными и положения локальных нормативных правовых актов, нарушающие требования государственных гарантий, приравниваются, как недействительные и не подлежащие применению. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера также являются нормативными (то есть обязательными) и работодатель не вправе отнести, например, оплату за сдачу крови и ее компонентов к стимулирующим

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

выплатам.

Примерные положения об оплате труда носят рекомендательный характер, то есть на уровне учреждения допускаются отступления от них для того, чтобы учесть свою специфику. Если локальные акты, принятые на уровне учреждения, не противоречат нормативным актам, то учреждение вправе применять эти локальные акты, даже если они отступают от рекомендуемых положений.

Единые квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих также носят рекомендательный характер. При разработке и утверждении должностных инструкций работников руководитель учреждения вправе отступить от их требований. Обязательным документом для работника всегда является его должностная инструкция. При этом всегда следует иметь в виду, что в случае некоторых отступлений в наименовании должности либо по существу трудовой функции работника это может привести к нарушениям прав работника и, например, к проблемам при учете специального стажа для пенсии, при предоставлении отпусков, иных предусмотренных законодательством льгот. Следует избегать такого рода отступлений, хотя они и не являются формальным нарушением, то есть основанием для признания локального акта учреждения или коллективного договора недействительным.

Единые рекомендации¹ Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений также не являются обязательными. Однако следует не забывать, что для тех работодателей, представители которых (то есть их непосредственно вышестоящие органы управления) подписали с профсоюзами генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые, территориальные соглашения, положения и условия, прописанные в них, являются обязательными для их исполнения

¹*Российская газета. 2015. № 297.*

(статья 48 Трудового кодекса Российской Федерации¹).

Мнение представительного органа работников учитывается путем его запроса и ознакомления с ним. При этом учет мнения не означает обязательного следования ему. Оно может быть отклонено, но с обязательным указанием причин, по которым оно не может быть учтено. В юридическом смысле требование учета мнения фактически означает лишь соблюдение обязательной процедуры запроса мнения, его рассмотрения и оценки (то есть принятия или отклонения). В случае несоблюдения данной процедуры это считается нарушением требования статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Постановление № 583² предусматривало ряд поручений в связи с введением новой системы оплаты труда.

Так, Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации разработаны и утверждены:

а) приказ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»³ с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами;

б) приказ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»⁴ с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами;

б) приказ от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

³Российская газета. 2008. № 113.

⁴Российская газета. 2008. № 113.

учреждения и его примерной форме»¹;

в) приказ от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»²;

г) приказ от 27.08.2008 № 450н «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников»³;

Федеральными государственными органами разработаны и утверждены:

- перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих учреждений (в том числе, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.10.2008 № 334 «Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации»⁴);

- примерные положения об оплате труда работников соответствующих учреждений по видам экономической деятельности с учетом рекомендаций, утвержденных Министерства здравоохранения и социального развития

¹Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2008. - № 10.

²Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2008. - № 10.

³Официальные документы в образовании. 2008. № 27.

⁴Российская газета. 2008. № 240.

Российской Федерации (в том числе, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.10.2008 № 335 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»¹).

К перечню нормативных правовых актов, регулирующих порядок установления новой системы оплаты труда, также отнесены отраслевые и региональные планы («дорожные карты») мероприятий в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования в соответствующих регионах Российской Федерации, которые разрабатываются в соответствии с требованиями Методических рекомендаций по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий (региональных «дорожных карт») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013–2018 годы)», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.01.2013 № 21².

Установление таких документов служит ориентиром для субъектов и муниципальных образований Российской Федерации, вводящих новую систему оплаты труда.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления следует выработать единые подходы к установлению систем (условий) оплаты труда персонала учреждений регионального и муниципального подчинения, не допуская, в частности, установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров тарифных ставок, окладов

¹Российская газета. 2008. № 242.

²Бюллетень трудового и социального законодательства. 2013. № 3.

(должностных окладов), ставок заработной платы работников с равным должностным (квалификационным) статусом и выполняющих одинаковую работу (трудовую функцию).

В Единых рекомендациях¹ также обращается особое внимание на необходимость поддержания достигнутого уровня оплаты труда персонала учреждений (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), переданных в другую форму собственности, в случае изменения в них систем оплаты труда с сохранением в прежнем объеме трудовых обязанностей работников, а также прежних условий их труда. Разработку нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников указанных учреждений рекомендуется проводить исходя из общих принципов формирования систем оплаты труда, действующих норм труда (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) и условий оплаты труда с учетом следующего:

- устанавливаемая в учреждении система оплаты труда должна предусматривать применение утвержденных в установленном порядке фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

- значения фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности определяются с учетом требований к квалификации соответствующего работника и сложности выполняемой им работы;

¹Российская газета. 2015. № 297.

- виды предусмотренных системой оплаты труда и полагающихся работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера должны увязываться с утвержденными в установленном порядке перечнями видов таких выплат.

Единые рекомендации¹ содержат также ряд предписаний, направленных на соблюдение руководителями, иными должностными лицами учреждений требований к документации по вопросам установления систем оплаты труда и заработной платы. Так, в положения об оплате труда работников учреждения следует включать лишь те условия (оплаты труда), которые в должной мере учитывают специфику трудовой деятельности персонала этого учреждения. В штатных расписаниях учреждений должны содержаться полные и точные сведения об установленных работникам (по каждой должности или рабочему месту) фиксированных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей (применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также поддержания их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в учреждениях рекомендуется применять разработанные в установленном порядке критерии и показатели эффективности работы персонала (например, критерии эффективности деятельности руководителей и работников учреждений, осуществляющих оказание услуг гражданам, проживающим на территории муниципальных образований, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2012 № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских

¹Российская газета. 2015. № 297.

округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»¹).

Единые рекомендации² содержат также положения, отражающие особенности установления систем оплаты труда в отношении отдельных профессиональных категорий работников, в том числе педагогических работников. Содержание этих положений должно приниматься во внимание руководителями соответствующих государственных и муниципальных учреждений при принятии решений об установлении систем оплаты труда подчиненного персонала в контексте рекомендаций, издаваемых в пределах предоставленной компетенции федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности.

Предполагается, что все вышеизложенное позволило существенно облегчить учреждениям переход на новую систему оплаты труда.

Постановление № 583³ содержит немаловажную для учреждений норму о порядке расходования средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. В связи с внесением 26.04.2007 изменений в Федеральный закон от 31.07.1998 № 145–ФЗ «Бюджетный кодекс Российской Федерации»⁴ (далее – Бюджетный кодекс Российской Федерации) право учреждения использовать по своему усмотрению, то есть самостоятельно распоряжаться получаемыми ими доходами от приносящей доход деятельности фактически было отменено. Возникла правовая неопределенность в вопросе об использовании этих средств на оплату труда, так как Бюджетный кодекс Российской Федерации определил, что такие средства являются неналоговыми доходами бюджета и направления их использования определяются «генеральным разрешением» главного

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 52. Ст. 7490.

²Российская газета. 2015. № 297.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

⁴Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3823.

распорядителя (распорядителя) бюджетных средств впредь до принятия правового акта по данному вопросу, который до настоящего времени не принят.

С принятием Постановления № 583¹ этот вопрос в отношении федеральных учреждений разрешился: средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на оплату труда и выплаты стимулирующего характера. При принятии нормативных правовых актов по введению новой системы оплаты труда в субъектах Российской Федерации и в органах местного самоуправления нормы, принятые Правительством Российской Федерации, и закрепление в соответствующих нормативных правовых актах аналогичных норм о направлении средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера, в настоящее время учитываются.

Их список дополнен, во-первых, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»², где установлена необходимость доведения в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Во-вторых, в список добавлены отраслевые и региональные планы («дорожные карты») мероприятий в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования.

На уровне субъекта Российской Федерации, то есть Тюменской области, принято постановление Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области»³.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2334.

³Тюменская область сегодня. 2004. № 243.

На муниципальных уровня приняты нормативные и правовые акты, например: постановление Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»¹, постановление Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»², постановление Администрации города Ишима от 22.12.2014 № 1825 «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Ишима»³, постановление муниципального образования Ялуторовского района Тюменской области от 28.10.2013 № 2054-п «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Ялуторовского района»⁴, постановление Главы Бердюжского района от 30.12.2004 № 109 «Об отраслевой системе оплаты труда работников отрасли «Образование»⁵, постановление Главы объединенного муниципального образования Упоровский район от 30.12.2004 № 21 «О введении системы оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений Упоровского района»⁶,

¹Тюменский курьер. 2015. № 3.

²Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2016).

³Документ опубликован не был. Комитет по образованию города Ишима:сайт. – URL: <http://ishimobraz.ru/content/metodika-oplaty-ou-s-01-01-2014>

⁴Документ опубликован не был. Ялуторовский муниципальный район Тюменской области:сайт. – URL: <http://yalutorovsk-mr.admtyumen.ru/>

⁵Новая жизнь. 2005. № 9.

⁶Знамя правды. 2005. № 6.

Постановление Администрации Уватского муниципального района от 05.06.2013 № 95 «О признании постановления Главы Уватского муниципального района от 05.10.2007 № 168 и постановления Администрации Уватского муниципального района от 25.05.2009 № 23А утратившим силу»¹, распоряжение Администрации города Ялуторовска от 31.12.2013 № 2249-р «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Ялуторовска»², приказ Комитета по образованию Администрации города Тобольска от 09.10.2013 № 325-П «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Тобольска»³ и другие.

При введении новой системы оплаты труда руководители всех учреждений должны были своевременно издать соответствующие локальные акты (либо заключить коллективные договоры, соглашения), в которых был бы предусмотрен порядок введения новой системы оплаты труда.

Следует отметить, что изменение системы оплаты труда является изменением определенных сторонами (работником и работодателем) условий трудового договора, которое допускается лишь по соглашению сторон, то есть, только с согласия работника.

При этом статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации⁴ дает возможность изменить определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, независимо от того, согласен ли работник на такие изменения или нет.

¹Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2016).

²Ялуторовская жизнь. 2014. № 40.

³Документ опубликован не был. Комитет по образованию Администрации города Тобольска: сайт.–URL:<http://tko-tobolsk.info/o-komitete/work/normativnaya-baza>.

⁴Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

Изменение системы оплаты труда в учреждении является изменением условий труда, и переход на новую систему оплаты труда может быть осуществлен учреждением независимо от согласия работников в порядке, предусмотренном данной статьей. Порядок такого изменения условий оплаты труда (на случай отказа работника от изменений, то есть, - отказа от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору) предполагает совершение работодателем следующих обязательных действий.

О новых изменениях, а также об их причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до предполагаемого введения изменений. Также необходимо заручиться согласием работника работать в новых условиях при введении новой системы оплаты труда.

В случае его несогласия, следует в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

При этом работодатель обязан предложить все вакансии, отвечающие указанным требованиям, и имеющиеся у него на данной территории. При отсутствии вакансий или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (то есть работник подлежит увольнению) в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации¹.

Вводимые в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с положением, ранее установленным коллективным договором, соглашениями.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

С работниками, согласившимися на работу в новых условиях оплаты труда, следует оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором отражаются эти новые условия оплаты труда работника.

Требования, предъявляемые как к работодателю, так и к работнику, заключаются в установлении нового подхода к должностным обязанностям работника и современным условиям оплаты результата его труда. Новизна такого подхода заключается в установлении показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности работника при оказании населению тех или иных услуг. Это напрямую влияет на степень удовлетворенности населения предоставленными ему услугами.

В современных условиях и под давлением экономических санкций встает остро потребность в «выживании» муниципальных учреждений, оказывающих услуги населению наравне с частными организациями в тех или иных сферах деятельности человека. Поэтому управление муниципальными учреждениями должно было перейти на новый уровень развития. Таким уровнем стал «эффективный контракт».

«Эффективный контракт» может быть реализован только в «эффективно управляемом учреждении». Для эффективного управления учреждения должна работать команда - группа людей, которая выполняет определенную задачу и в которой проявляется результат усилий членов команды, который всегда больше результата работы отдельно взятого работника и «эффективный контракт» призван обеспечить соответствие роста заработной платы работников, повышению качества оказываемых ими услуг.

Концептуальной основой «эффективного контракта» является деятельность работника в виде совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению для обеспечения качества предоставляемых услуг. В том числе, «эффективный контракт» в настоящее время дает возможность поощрять работников, добившихся лучших показателей.

Изменения, направленные на повышение эффективности оказания услуг населению предусматривают, что целью перехода на эффективный контракт являются:

- повышение качества предоставляемых услуг на основе повышения эффективности деятельности муниципальных учреждений и их работников, и она призвана обеспечить установление механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от количества и качества предоставления населению бесплатных услуг;

- установление действенных механизмов оценки деятельности педагогических работников и соответствия уровня оплаты их труда качеству труда.

Компетентность и лидерство всего руководящего состава муниципального учреждения являются решающими при разработке эффективного контракта, применяемого в муниципальном учреждении и позволяющего посредством его внедрения достигать определенных выгод всем заинтересованным сторонам (работодателю, работнику, гражданам, обществу). Перевод работников на эффективный контракт потребует от руководящего состава муниципальных учреждений проведение структурных преобразований (в том числе, в системе стимулирования сотрудников за активное и эффективное участие в предоставлении населению качественных услуг).

Результатом вышеизложенного будет являться - привлечение в муниципальные учреждения квалифицированных специалистов и ликвидация оттока кадров в частные организации, формирование условий, позволяющих работникам муниципальных учреждений получать конкурентный уровень заработной платы.

Поэтому работники обязаны эффективно выполнять трудовые функции и качественно предоставлять услуги населению, а работодатели - проконтролировать процесс предоставления услуг, обеспечить правовое и

методическое сопровождение этого процесса, эффективно оценить и обеспечить достойную оплату труда работников.

Учитывая всеобщее желание применять новые условия оплаты труда в форме «эффективного контракта» уместнее всего формировать раздел коллективного договора или Положения об оплате труда «условия оплаты труда по системе «эффективный контракт». Однако термин «эффективный контракт» нельзя употреблять по отношению к трудовому договору с работником¹.

На основании вышеизложенного и руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами, можно сделать вывод, что полномочие устанавливать систему оплаты труда предоставлено трудовым законодательством непосредственно работодателю, то есть, самому учреждению. При этом введение новой системы оплаты труда может осуществляться как путем принятия локального акта, так и путем заключения коллективного договора.

Также возможно заключение соглашения в порядке социального партнерства между органом государственной власти или муниципалитетом, как представителем работодателей (всех подведомственных данному органу учреждений) и соответствующим органом территориального профсоюза, являющимся представителем работников.

Кроме того, современные условия развития общества и государства требуют, чтобы законодательство не только решало проблемы образования как отрасли экономики, но и стало основой развития человеческого потенциала в Российской Федерации.

В любом случае современное правовое регулирование образовательной

¹Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. – 2014. - № 6.

системы требует обеспечения стабильности и одновременно преемственности действующего законодательства.

ГЛАВА II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Установление базовых окладов (ставок) заработной платы

В течение длительного времени труд работников образовательных учреждений оплачивался на основе единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки».¹

Размер оклада или ставки заработной платы каждого работника определялся в зависимости от должности (профессии), квалификационной категории. Очевидным недостатком данной системы являлось отсутствие связи между размером оплаты труда работника и качеством выполняемой им работы, то есть отсутствие результативности и эффективности его работы. Применение единой тарифной сетки не мотивировало работника к достижению высоких результатов его труда, в связи с чем, возникла необходимость пересмотра системы оплаты труда².

В соответствии с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³ и статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации⁴ муниципальные органы уполномочены самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Для педагогического работника учреждений (общеобразовательных, дополнительного образования, начального и среднего профессионального

¹Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. № 16.

²Введение новой системы оплаты труда в государственных учреждениях.
[Электронный ресурс] // URL: <http://www.pandia.ru/text/77/166/9103.php>.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 40. Ст. 3822.

⁴Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3823.

образования) под размером оклада понимается установленная при тарификации на начало учебного года месячная заработная плата соответственно числу часов учебной нагрузки.

В Тюменской области в соответствии с модельной (рекомендуемой) методикой Министерства образования и науки Российской Федерации (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»¹) вводится зависимость размера месячного оклада учителей общеобразовательных школ не только от числа уроков в неделю, но и от количества обучающихся в классах, в которых учитель преподает обучение согласно распределению учебной нагрузки. Таким образом, интенсивность труда в единицу времени является выше в классах с полной наполняемостью.

При оплате труда на основе стоимости ученико-часа в трудовом договоре, заключаемом с учителем, нет возможности определить фиксированный размер оплаты труда за норму часов преподавательской работы в неделю (ставку заработной платы), как того требует ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации², поскольку ставка заработной платы учителя зависит от такой переменной величины, как количество обучающихся в каждом классе. На размер оклада влияют: расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час), количество обучающихся в классе, количество часов по предмету по учебному плану в месяц, сложность предмета, квалификационная категория педагога³.

Таким образом, для указанных педагогических работников размер оклада может изменяться на каждый учебный год, и эти изменения должны находить отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

¹Официальные документы в образовании. 2006. № 34.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

³Кучма М.И., Аверьянова М.И. Особенности систем оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций.

При этом, к должностным обязанностям учителя, в том числе, не являющегося классным руководителем, относится также индивидуальная работа с обучающимися и родителями, проведение диагностики их способностей и оказание консультаций, изучение индивидуальных особенностей ребенка и осмотр бытовых условий его проживания и многое другое, то есть обязанность учителя не сводится исключительно к проведению уроков.

Следовательно, в классах с полной наполняемостью интенсивность труда учителя (количество затраченного им труда при добросовестном выполнении его важнейших обязанностей по индивидуальной работе с обучающимися) значительно выше, а значит и размер месячного заработка должен быть больше, нежели в классах с недостаточной наполняемостью.

Основным принципом новой системы оплаты труда является разделение заработной платы работника на две части: базовую (гарантированную) часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал педагог.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным пунктом 5 Постановления № 583¹ определяется, что структура фонда оплаты труда должна включать в себя три следующих элемента:

- оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Аналогичная структура фонда оплаты труда принимается и в регионах, но с несколько иными названиями элементов.

Например, первые два элемента называются базовой частью,

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.

разделяющейся на общую и специальную части, что соответствует окладам (ставкам) и компенсационным выплатам¹.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы обеспечивают оплату выполнения работниками своих должностных обязанностей, определяемых трудовыми договорами, должностными инструкциями. При этом стоит не забывать, что требовать от работника выполнения работы, которая не входит в его должностные обязанности, без согласия работника, запрещается Трудовым кодексом Российской Федерации². Если же работник соглашается выполнять работу, не входящую в круг его должностных обязанностей, то она должна оплачиваться дополнительно.

При установлении системы оплаты труда необходимо учитывать при установлении должностного оклада все виды педагогической деятельности учителя. В настоящее время, как сложившаяся практика, оплачивается работа по проверке тетрадей, заведованию учебным кабинетом и дополнительно - за классное руководство учителям, назначенным классными руководителями.

Новая система оплаты труда ставит задачу введения оплаты труда за выполнение всех видов трудовых обязанностей учителя. Наиболее важным, при этом, представляется оплата или учет при оплате труда ранее никогда не оплачиваемой подготовки к урокам, хотя именно для учителей такая обязанность установлена в отношении каждого отдельного урока и отнимает значительные ресурсы рабочего времени, в зависимости от опыта учителя и преподаваемого предмета.

Определенные таким образом должностной оклад или ставка заработной платы учителю составляют базовую часть фонда оплаты труда, которая является основной и гарантированной частью заработной платы.

¹Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.06.2006 № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик».

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров также состоит из трех частей: должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и согласно Постановлению № 583¹ зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

При этом предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8. Новые правила оплаты труда руководителей (заместителей и главных бухгалтеров) призваны стимулировать их к тому, чтобы заработная плата основных работников возглавляемого ими учреждения была высокой и увеличивалась. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, как правило, устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Если сравнивать нормативные правовые акты, принятые муниципальными образованиями Тюменской области, то прослеживается следующая тенденция при формировании базовых окладов (ставок) заработной платы педагогических работников, которая представлена ниже в таблице 1.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст.3852.

Таблица 1

| | | | |
|---|--|---|---|
| наименование критерия | постановление Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области» | постановление Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» | постановление Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» |
| 1. При расчете должностного оклада педагогического работника учитывается повышающий коэффициент за квалификационную категорию | высшая квалификационная категория, присвоенная после 1 января 2011 года - 1,20; высшая, присвоенная до 1 января 2011 года - 1,15; первая категория - 1,10; вторая категория 1,05 | высшая квалификационная категория, присвоенная после 1 января 2011 года - 1,20; высшая, присвоенная до 1 января 2011 года - 1,15; первая категория - 1,10; вторая категория 1,05 | высшая квалификационная категория, присвоенная после 1 января 2011 года - 1,20; высшая, присвоенная до 1 января 2011 года - 1,15; первая категория - 1,10; вторая категория 1,05 |

Таким образом, мы проанализировали, какие имеются повышающие коэффициенты при расчете должностного оклада педагогического работника.

В ходе анализа нормативных актов ряда муниципальных образований Тюменской области (город Тюмень, Тюменский район), а также нормативных актов Тюменской области мы пришли к ряду выводов:

1. Методика формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области, утвержденная постановлением Администрации Тюменской области 06.12.2004 № 164-пк¹, является основой формирования системы оплаты труда педагогических работников муниципальных образований, однако данный документ носит

¹Тюменская область сегодня. 2004. № 243.

рекомендательный характер.

2. В части установления повышающего коэффициента педагогическим работникам за квалификационную категорию муниципальные образования придерживаются в точности областного модельного нормативного акта.

Мы полагаем, что данная практика является обоснованной, поскольку обеспечивает равенство прав педагогических работников на территории Тюменской области, а также равенство бюджетных обязательств муниципальных образований.

3. В целом мы отмечаем, что особенности педагогической работы учитываются в оплате труда. Однако, такой вид педагогической деятельности, как работа с родителями, индивидуальная работа с учениками, подготовка к урокам, ведение воспитательной работы, методическая и другая работа не входит в тарификацию, не отмечается в учебном плане, что влечет неполную оплату труда педагогических работников.

2. Выплаты компенсационного характера

Второй составляющей заработной платы согласно Трудовому кодексу Российской Федерации¹ являются выплаты компенсационного характера. Помимо нее Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает выплату так называемой компенсационной части в виде доплат, надбавок и иных выплат. Компенсационные выплаты не являются постоянными и (или) общими для всех работников данной должности. В этом заключается их принципиальное отличие от гарантированной части заработной платы, которая не зависит от переменных параметров.

Их необходимо отличать от компенсационных выплат, которые установлены главой 23 Трудового кодекса Российской Федерации в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, и не являются составляющей заработной платы. В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации определено понятие «компенсации»: это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, которые работникам производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Для определения выплат компенсационного характера, являющихся составной частью заработной платы, целесообразно обратиться к Перечню видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822¹, согласно которому к ним 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;

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.

Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации² устанавливает, что по общему правилу при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным и трудовым договорами. Максимальным размером такие доплаты не ограничиваются, а их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

¹Российская газета. 2008. № 30.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых они выполняют свои должностные обязанности. Например, в районах Крайнего Севера люди работают в более сложных климатических условиях, за что им и платится компенсация.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления таких выплат в конкретном учреждении (как элемент системы оплаты труда) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, если такой перечень будет принят учредителем.

В настоящее время остается открытым вопрос о том, к какой именно части фонда оплаты труда следует относить выплаты за выполнение иной педагогической работы. Очевидно, что в новой системе оплаты труда, выплаты из «надтарифного» фонда за проверку тетрадей, заведование кабинетами, классное руководство должны быть отнесены именно к базовой, гарантированной части, то есть, должны рассматриваться как часть месячного оклада учителя, определяемого по тарификации на каждый учебный год, а также устанавливаться оплата и иных видов деятельности учителя (например, оплата за ведение методической работы, подготовку к урокам и другое). По своей сути эти выплаты не являются компенсационными, так как условия их выполнения и сами обязанности обычны. Однако отнести данные выплаты к должностному окладу

проблематично, поскольку в настоящее время оплата труда учителю предусматривается лишь урочной части педагогической работы.

Такое положение сложилось ввиду нелогичности учета рабочего времени и оплаты труда учителя. Как было уже сказано выше, должностной оклад педагога определяется исходя из нормы часов учебной нагрузки, при этом все иные виды педагогической работы не учитываются (работа с родителями, индивидуальная работа с учениками, подготовка к урокам, ведение воспитательной работы, методическая работа и множество иных видов деятельности, предусмотренных нормативными документами Министерства образования науки Российской Федерации и другими документами). Оплачиваются же только лишь ведение уроков, а также классное руководство, заведование кабинетами и проверка тетрадей. То есть, фактически, учитель получает оплату из расчета лишь за половину времени, затрачиваемого им на работу, другую ее половину не учитывают, не нормируют и не оплачивают.

Следовательно, учреждения, которые в условиях новой системы оплаты труда, вводят оплату за некоторые виды такой работы, сталкиваются с вопросом, к какой же части фонда оплаты труда могут быть отнесены эти выплаты (не совсем ясно, можно ли их отнести к стимулирующим или компенсационным).

В случае перехода к нормированию не только урочной деятельности, но и всей педагогической работы учителя, ставка заработной платы (оклад) должна будет выплачиваться за всю выполняемую им работу в течение 36 часов. До официального принятия таких изменений, на мой взгляд, подобные выплаты должны быть отнесены к базовой части фонда оплаты труда.

Если сравнивать нормативные правовые акты, принятые в Тюменской области, то прослеживается следующая тенденция при установлении размера выплат компенсационного характера:

Таблица 2

| | | | |
|---|--|---|---|
| наименование критерия | постановление Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области» | постановление Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» | постановление Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» |
| Выплата компенсационного характера работникам образовательного учреждения за выполнение функций классного руководителя | ежемесячно, размер не установлен | ежемесячно, в размере 2 000 рублей | ежемесячно, в размере не менее 1 000 рублей |
| Выплата компенсационного характера работникам образовательного учреждения за проверку письменных работ | не предусмотрено | предусмотрено | не предусмотрено |
| Выплата компенсационного характера работникам образовательного учреждения за заведование учебным кабинетом | предусмотрено | предусмотрено | предусмотрено |
| Выплата компенсационного характера работникам образовательного учреждения за методическое обеспечение образовательного процесса | предусмотрено | предусмотрено | предусмотрено |
| Выплата работникам образовательного учреждения: - за ученую степень доктора наук – 4 700 рублей, - за ученую степень кандидата наук – 3 900 рублей, - за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» - 3 900 рублей, - за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...» - 5 800 рублей, - за орден СССР или Российской Федерации – 2 300 рублей. | ежемесячно | ежемесячно | ежемесячно |

Таким образом, мы проанализировали, какие имеются дополнительные компенсационные выплаты к должностному окладу педагогического работника.

В ходе анализа нормативных актов ряда муниципальных образований Тюменской области (город Тюмень, Тюменский район), а также нормативных актов Тюменской области мы пришли к ряду выводов:

1. Поскольку Методика формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области, утвержденная постановлением Администрации Тюменской области 06.12.2004 № 164-пк¹, носит рекомендательный характер, тем не менее, мы выявили следующие компенсационные выплаты, применяемые в практике: компенсационная выплата за выполнении функций классного руководителя, компенсация за почетные звания и награды, проверку письменных работ, заведование учебным кабинетом, методическое обеспечение образовательного процесса.

2. В данной группе показателей мы не наблюдаем такого же единообразия, как в предыдущей группе, касающейся базовых окладов.

В частности такой показатель, как компенсация за проверку письменных работ установлен только в городе Тюмени, но не установлен в Тюменском районе.

Данный показатель также не предлагается и областным модельным документом, хотя приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»² установлено требование осуществления проверки письменных работ на условиях дополнительной оплаты.

¹Тюменская область сегодня. 2004. № 243.

²Российская газета. 2016. № 129.

3. Нами предлагается внести дополнения в Методику формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области, утвержденной постановлением Администрации Тюменской области 06.12.2004 № 164-пк¹, в связи с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, и ввести дополнительную компенсационную выплату для педагогических работников за проверку письменных работ.

²*Тюменская область сегодня. 2004. № 243.*

3. Выплаты стимулирующего характера

Для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также поддержания их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в учреждениях рекомендуется применять разработанные в установленном порядке критерии и показатели эффективности работы персонала.

Важным направлением развития нормативного регулирования по оцениванию деятельности образовательных организаций является локальное регулирование. Образовательные организации разрабатывают положения, регулирующие порядок распределения стимулирующей части заработной платы. В данный акт, как правило, входит раздел о критериях, показателях эффективности деятельности педагогических работников.

Анализ локального регулирования демонстрирует нормотворческую свободу образовательных организаций по вопросу установления показателей эффективности педагогов.

Таким образом, локальное регулирование по определению эффективности деятельности педагогического коллектива представляет весьма разнообразный набор показателей.

Выборочный анализ локального регулирования показал, что сложилось три способа закрепления показателей эффективности деятельности педагогических работников¹.

Первый способ: при построении перечней эффективности деятельности педагогических работников использовались продуманные методики построения системы оценивания, которые помимо прочего учитывали качество формирования у обучающихся определенных компетенций.

Система показателей сбалансирована, учитывает инновационные

¹Еремина О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы // Журнал российского права. 2015. № 10. С. 78.

подходы в образовательном процессе, стимулирует творческие методики преподавания.

Второй способ: на локальном уровне дублируются показатели, закрепленные на муниципальном или региональном уровне. При оценке эффективности деятельности педагогов используется формальный подход.

Третий способ: при формировании перечня показателей эффективности наблюдается нацеленность на конъюнктурные интересы, львиная доля стимулирующих выплат направляется на рутинную административную работу. В указанный перечень могут быть включены показатели, не имеющие отношения к педагогической деятельности. Например, критерий «посещаемость» характеризует процент посещаемости детьми дополнительных занятий; критерий «подготовка кабинета к новому учебному году» - индикатор «мытьё окон, влажная уборка помещения»; критерий «выполнение санитарно-гигиенического режима» - индикатор «отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в классе (прием пищи, проветривание, личная гигиена детей, внешний вид, спортивная форма, вторая обувь, динамическая пауза, санитарное состояние кабинета)».

В результате применения таких показателей к деятельности педагогического коллектива в образовательных организациях складываются затяжные конфликтные ситуации, связанные с распределением и выплатой стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам, наблюдается текучка педагогических кадров¹.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. К ним в первую очередь относятся выплаты за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам. Не следует путать

¹Еремина О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы // Журнал российского права. 2015. № 10. С. 79.

такие выплаты с оплатой добросовестного исполнения должностных обязанностей. Работник, выполнивший весь объем установленных по его должности обязанностей, получает за это оклад или ставку заработной платы. При этом, если же он не просто добросовестно работает, а добивается столь высоких результатов, то тогда ему и должны выплачивать стимулирующие выплаты.

Как показывает практика работы учреждений, где уже введены новые системы оплаты труда, некоторые руководители до сих пор «по привычке», все еще руководствуясь прежними представлениями, считают, что выплаты должны производиться всем работникам, которые «нормально» выполняют свои должностные обязанности, при этом не учитывают качество выполняемой работы и результативность труда. Некоторыми руководителями учреждений осуществление стимулирующих выплат производится всем работникам, примерно в равных размерах. Объясняли они принятие такого решения тем, что работают все учителя, деньги нужны всем и необходимо помочь каждому. Такой подход к распределению денежных средств идет в разрез идеи новой системы оплаты труда и не позволяет реализовать цели ее перехода, то есть, стимулировать качественное исполнение своих обязанностей сотрудниками.

Стимулирующая часть заработной платы имеет принципиальное отличие от ее других частей: стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они не могут быть уравнительными в силу своего назначения, и иметь право на их получение могут лишь те, кто достиг в работе показателей и результатов, определенных нормативными документами, действующими у работодателя (локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением)¹. Стимулирующие выплаты

¹Бурмистрова А.С. Особенности введения новой системы оплаты труда в учреждениях среднего профессионального образования/ О.И. Литвинова, А.В. Просветова // Научные исследования в образовании. - 2012. - № 3.

должны назначаться исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, то есть, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе.

На уровне учреждений при установлении систем оплаты труда предусматриваются различные выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия выплаты, в том числе по срокам (периодам) выплат (ежемесячные, ежеквартальные, итоговые по окончании определенной работы или рабочего периода и так далее), а также по показателям (критериям), достижение которых работником дает ему право на получение данной стимулирующей выплаты. Процедура оценки результативности и качества работы работника должна осуществляться не по усмотрению руководителя, а в соответствии с предусмотренными нормативными правовыми актами критериями. Результаты такой оценки должны отражаться в официальном документе (решении комиссии, приказе) со ссылкой и указанием на основания для принятия такого решения. Руководитель учреждения не может по собственному усмотрению распределять фонд стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом руководителя.

Порядок рассмотрения на такой комиссии вопросов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда прописывается в локальном акте учреждения (либо в коллективном договоре или соглашении).

Чем конкретнее будут определены показатели и критерии осуществления стимулирующих выплат, тем с большим доверием отнесутся в коллективе работники к новой системе оплаты труда и тем меньше будет обвинений в адрес руководителей учреждений в нарушении прав работников учреждений.

Процедура установления стимулирующих выплат работнику – это эффективнейший инструмент управления работой всего коллектива. Как

показывает практика учреждений, коллектив чутко реагирует на условия начисления стимулирующих выплат. Например, по статистическим данным, в одном из таких учреждений после введения стимулирующей выплаты за количество публикаций в средствах массовой информации их число существенно возросло.

Поэтому руководители учреждений с особым вниманием стараются определить, что именно необходимо стимулировать посредством распределения этой части фонда оплаты труда. Высокое качество образования проявляется в достижениях и иных результатах обучающихся, поэтому, на мой взгляд, стимулировать следует тех педагогов, чьи ученики достигли определенных положительных результатов. В этом смысле не совсем верно стимулировать повышение квалификации или количество публикаций педагогов, поскольку прямой зависимости между квалификацией учителя и качеством его обучения, к сожалению, нет. Спорным остается вопрос о том, какие именно достижения обучающихся могут быть приняты в качестве основания для стимулирования педагога. Обычно при этом перечисляются учебные достижения: победы в олимпиадах, высокие результаты Единого государственного экзамена и тому подобное. Однако не следует забывать, что образование не ограничивается обучением. У обучающихся могут быть и иные достижения, например, творческого характера, либо связанные с социальной активностью. Учитель достоин стимулирующей выплаты за различные достижения учеников. Один педагог может получить эту выплату за работу с одаренными детьми при достижении ими высоких учебных результатов, другой – за успешную работу с «трудными» подростками, выразившуюся, например, в снижении числа их приводов в детскую комнату милиции. Администрация учреждения совместно с коллективом должна самостоятельно продумать систему критериев для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом целей и задач своего учреждения, а также особенностей социальной

среды района, в котором оно расположено¹.

По мнению Ереминой О.Ю., принятые критерии оценки деятельности образовательных организаций (педагогических работников) рационально пересматривать и корректировать через определенный период времени, с тем, чтобы установить, насколько они отвечают целям и основным функциям образовательной организации, повышается ли качество образования, повышаются ли результаты обучающихся, становится ли более сплоченным коллектив образовательной организации. Снижение результатов по отдельным показателям может свидетельствовать не только о плохой работе образовательной организации, но и о погрешностях разработанной системы критериев оценки².

Для того чтобы на стимулирование качества труда направлялись достаточные средства, предполагается, что стимулирующая часть должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда. Эта норма отражена в Постановлении № 583³.

В учреждениях, осуществляющих свою деятельность на территории Тюменской области, достигнут показатель запланированного уровня в 30%.

Также Постановлением № 583 предусматривается, что органы, в ведении которых находятся соответствующие учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Для этого они вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, в целях использования этих средств для стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений, при условии исполнения учреждением целевых показателей эффективности

¹*Введение новой системы оплаты труда в государственных учреждениях. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.pandia.ru/text/77/166/9103.php>.*

²*Еремина О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы // Журнал российского права. 2015. № 10. С.85.*

³*Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст.3852.*

работы, устанавливаемых федеральным государственным органом – главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа.

Таким образом, фактически показатели эффективности работы учреждения для руководителя учреждения являются показателем эффективности и его работы.

Аналогичные нормы предусмотрены и во многих регионах Российской Федерации. Так, например, в Тюменской области формирование централизованного фонда стимулирования труда осуществляется как для руководителей, так и для работников образовательных учреждений.

При этом следует отметить, что коэффициент отчислений в централизованный фонд от фонда оплаты труда образовательных учреждений не может превышать 5 процентов.

Если сравнивать нормативные правовые акты, принятые в Тюменской области, то при распределении из централизованного фонда стимулирующей части применяются следующие подходы:

Таблица 3

| наименование критерия | постановление Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области» | постановление Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» | постановление Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» |
|---|--|---|---|
| Распределение централизованного фонда стимулирования труда на осуществление поощрительных выплат по результатам труда (премий) руководителям образовательных учреждений, а также работникам образовательных учреждений. | В порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления | Доля средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций, устанавливается приказами директора департамента образования. | Не менее 90% средств направляются на осуществление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, не более 10% - иным категориям работников образовательных учреждений. |

Если сравнивать нормативные правовые акты, принятые муниципальными образованиями Тюменской области, то прослеживается следующая тенденция – не все муниципальные образования воспользовались своим правом регламентировать деятельность подведомственных учреждений по вопросам выбора и установления новых систем оплаты труда.

Например, Администрацией города Тюмени, Администрацией Тюменского муниципального района сформированы и утверждены соответствующие порядки формирования фонда оплаты труда (системы оплаты труда) муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, то такие как муниципальные образования Бердюжского, Упоровского и Уватского районов предоставили учреждениям самостоятельно на основании постановления Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области»¹ формировать систему оплаты труда своих работников без учета внутренней политики муниципального образования.

На основании этого можно сделать вывод, что внутри субъекта Российской Федерации единообразный подход, даже при наличии основополагающем нормативном правовом акте, отсутствует. Сказать «плохо» это или «хорошо» в настоящее время не представляется возможным – так как мониторинг анализа последствий правоприменительной и (или) судебной практики пока еще на территории Тюменской области не проводился.

¹Тюменская область сегодня. 2004. № 243.

4. Эффективный контракт – механизм регулирования оплаты труда педагогических работников

Словосочетание «эффективный контракт» в Бюджетном послании Президента Российской Федерации употреблено в кавычках. Это позволяет сделать вывод о том, что речь идет о переходе на новые условия оплаты труда работников, а не о новом виде трудового договора¹.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее – Программа), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р², «эффективный контракт» определяется как «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки»³.

Таким образом, в распоряжениях Правительства Российской Федерации в отличие от Бюджетного кодекса Российской Федерации речь идет уже не об иных условиях оплаты труда, а о новом виде трудового договора.

С 1 января 2016 года во всех муниципальных образовательных учреждениях города Тюмени проведена активная работа по введению «эффективного контракта». Поскольку в трудовом законодательстве нет ни понятия «эффективный контракт», ни понятия «контракт» вообще, то

¹Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // *Российский юридический журнал.* – 2014. - № 6.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

³Еремина О.Ю. Эффективный контракт в трудовом праве // *Журнал российского права.* 2014. № 4. С.23.

документ, закрепляющий трудовые отношения с работником при введении эффективного контракта, не может называться «эффективный контракт», так как речь идет о трудовом договоре. «Эффективный контракт» не представляет собой ничего нового с точки зрения трудового законодательства, то есть все изменения во взаимоотношениях с работниками не выходят за рамки положений Трудового кодекса Российской Федерации¹.

Задумка законодателя, связанная с введением эффективного контракта, заключается в ломании представления о труде педагога как о низкооплачиваемом и непрестижном труде.

С введением «эффективного контракта» предполагается, что целенаправленная реализация требований федеральных государственных образовательных стандартов и (или) федеральных государственных требований подтолкнет педагогов повышать личностные и профессиональные качества и соответственно обяжет их своевременно повышать свою квалификацию. Стимулом к этому послужат показатели качества оказываемых (выполняемых) государственных (муниципальных) услуг (работ), разработанных и внедренных по видам должностей и соответствующим направлениям деятельности педагогов.

Результатом выполнения педагогами установленных показателей будет являться повышение оплаты их труда. Достижение конкретных показателей качества будет осуществляться на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников образовательных учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах (эффективных контрактах);

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

При последовательной и рациональной деятельности работодателя выполнение вышеуказанных условий не ляжет бременем на плечи педагога, а позволит непосредственно выполнять высокую миссию «учитель». Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе. Такая деятельность работодателя предполагает проведение разъяснительной работы с каждым конкретным педагогом и педагогическим коллективом в целом по вопросам введения эффективного контракта. К перечню таких вопросов относится в первую очередь:

- порядок и условия разработки показателей эффективности труда педагогических работников - что даёт введение эффективного контракта, а также повышение престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

- порядок разработки (и (или) внесение изменений) в локальные нормативные акты образовательного учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и так далее) информации о показателях эффективности труда педагогических работников;

- порядок и условия установления системы оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда;

- порядок и условия установления системы нормирования труда педагогических работников учреждения;

- порядок и условия внедрения в образовательных учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания (выполнения) государственных (муниципальных) услуг (работ);

- порядок и условия создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей образовательного учреждения;

- порядок уведомления педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора с учетом требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации¹;

- порядок и условия осуществления конкретизации трудовой функции и условий оплаты труда педагогического работника, формирование и внесение соответствующих изменений в его трудовой договор с учетом отраслевой специфики, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда;

- порядок и условия установления системы оценки эффективности деятельности педагогических работников (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество);

- порядок и условия повышения уровня квалификации педагогических работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

- порядок и условия повышения качества оказания (выполнения) государственных (муниципальных) услуг (работ).

При соблюдении вышеизложенного введение и реализация «эффективного контракта» позволит в том числе:

- повысить престижность и привлекательность профессий педагогических работников, участвующих в оказании (выполнении) государственных (муниципальных) услуг (работ);

- внедрить в образовательных учреждениях систему оплаты труда

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

работников (в том числе, педагогических) увязанную с качеством оказания (выполнения) государственных (муниципальных) услуг (работ);

- повысить уровень квалификации работников (в том числе, педагогических), участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (работ);

- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (работ);

- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Вот поэтому, в тексте трудового договора должностные обязанности педагога должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией. Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Трудность перехода на «эффективный контракт» по отношению к работникам, связана с нормами, регулирующими порядок установления условий оплаты труда. Согласно статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации¹ это относится к изменению определенных сторонами условий трудового договора, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

В статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что «условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что положения «эффективного контракта» должны основываться на положениях коллективных договоров, локальных нормативных актов и так далее.

Следовательно, изменения надо вносить сначала в коллективные договоры, локальные нормативные четких границ акты (положения об оплате труда и так далее), а затем в трудовые договоры. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к конкретному работнику учреждения.

Кроме того, у работодателей образовательных организаций возникают сложности при формировании показателей оценки эффективности труда педагогических работников, а также сложности по самой оценке таких показателей. Для определения четких границ и пределов суммы показателей, достигнутых работниками при выполнении своих трудовых функций, работодателю необходимо предусмотреть возможность применения нескольких вариантов исчисления такой суммы: например, как вычислить размер показателя, если работник выполнил функцию в полном объеме, но не совсем качественно, или качественно, но не в полном объеме, и так далее. На данной почве возникает непонимание сторон трудового договора.

Поэтому беря во внимание все вышеперечисленное можно сделать вывод, что социальное ожидание и социальный эффект от внедрения «эффективного контракта» должно обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики.

«Эффективный контракт» - это достойная оплата за качественный труд. Несомненно, что в каждой образовательной организации должны быть разработаны четкие и понятные для каждого педагога критерии оценки деятельности, а работа комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда должна быть объективна и прозрачна. Только в этом случае

трудовой договор станет эффективным и будет не формальностью, а нормой работы и жизни педагога.

Вместе с тем не предусмотрены показатели, которые являются необходимыми для оценки внедрения «эффективного контракта», например, такие, как состояние изменений рынка труда после внедрения «эффективного контракта»; содержание и объем мер по повышению квалификации и переподготовке работников, которых ожидает возможное высвобождение.

Следует отметить, что не содержится ответов на вопросы, естественно возникающие при постановке задачи внедрения «эффективного контракта» с работниками государственных и муниципальных учреждений:

- в чем могут состоять принципиальные отличия «эффективного контракта» от содержания трудового договора с работником, включающего в себя в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации¹ такие обязательные условия, как трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), которые при введении новых систем оплаты труда предполагают установление при оплате труда зависимости от сложности, количества, качества и результатов работы, а также наличие показателей и критериев оценки качества и результатов труда, утверждаемых коллективными договорами и иными локальными актами в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке?;

- как соотносится положение Программы², предусматривающее, что под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации¹, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и возникают лишь на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации?;

- каким образом предполагается обеспечивать прозрачность и гласность в оценке труда работника при конкретизации показателей и критериев оценки труда непосредственно в трудовых договорах, тогда как оценка эффективности труда того или иного работника может осуществляться только при сравнительном анализе результатов труда работников, выполняющих однородные виды работы, на основе общих критериев и показателей?;

- что подразумевается под необходимостью отражения в трудовых договорах работников при введении «эффективного контракта» условий предоставления льгот согласно Программе², какие имеются в виду льготы и как это связано с совершенствованием именно системы оплаты труда - заявленной целью реализации проекта Программы, вытекающей из ее названия?;

- каким образом индивидуализация применения показателей и критериев эффективности работы при построении системы оплаты труда будет увязываться в целом с эффективностью деятельности государственных и муниципальных учреждений по повышению качества при оказании государственных (муниципальных) услуг?

При введении «эффективного контракта» необходимо системное правовое обоснование этого понятия, в том числе всех характеризующих его элементов, и в случае объективной необходимости - разработка соответствующей нормативно-правовой базы.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

Приложением № 3 к Программе¹ является Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, что, однако, по моему мнению, является нарушением правил юридической техники, представляющих совокупность определенных приемов (юридическая терминология, юридические конструкции, способ построения, внутренняя и внешняя непротиворечивость), применяемых при разработке содержания и структуры документа.

Следует учитывать, что примерная форма трудового договора адресована сторонам в качестве образца, позволяющего облегчить оформление трудовых отношений и стабилизировать желательные с позиции законодателя трудовые связи в установленных пределах согласно статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации². При этом в силу особенностей отраслевого регулирования стороны должны включить в текст трудового договора ряд условий, которые не зависят от их воли.

Поэтому является неприемлемым ни с точки зрения юридической техники, ни с точки зрения необходимости соблюдения требований трудового законодательства появление в качестве приложений к Программе примерных форм трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изменении условий оплаты труда.

Указанные формы могут иметь место только как документы, носящие нормативно-методический характер на заключительном этапе введения элементов так называемого «эффективного контракта».

Рассмотрев отдельные положения Программы можно сказать, что представленная примерная форма трудового договора практически идентична по содержанию примерной форме трудового договора,

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

утвержденной приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»¹, вместе с Рекомендациями по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения.

Вместе с тем в отличие от предыдущего документа новый трудовой договор не сопровождается методическими рекомендациями. Существенной отличительной особенностью новой примерной формы трудового договора является то, что в ней содержатся положения, которые, по сути, легитимизируют систему двойного наказания (штрафов) для работников государственных и муниципальных учреждений.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения предусматривает, что «при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы».

В трудовом законодательстве за нарушение трудовой дисциплины, к которому относится и недобросовестное исполнение (неисполнение) работником своих трудовых обязанностей, на федеральном уровне предусмотрены меры дисциплинарного взыскания, перечень этих мер носит закрытый характер в соответствии с требованиями статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации² и не предусматривает денежных штрафов в качестве мер дисциплинарного взыскания.

Следовательно, лишение работника части постоянной величины заработной платы путем уменьшения размера должностного оклада или

¹Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2008. - № 10.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

размера ставки заработной платы, в случае невыполнения им полностью или частично своих трудовых обязанностей, относится к принудительному труду в соответствии со статьями 2 и 4 Трудового кодекса Российской Федерации¹. О запрещении принудительного труда говорится и в статье 37 Конституции Российской Федерации².

Наряду с Конституцией Российской Федерации и трудовым законодательством применение кабальных условий сделки в отношении человека запрещено и частью 1 статьи 179 Гражданского кодекса Российской Федерации³. При этом кабальная сделка трактуется гражданским законодательством как «сделка, совершенная под влиянием обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной, а также сделка, которую лицо вынуждено совершить вследствие стечения тяжелых жизненных обстоятельств на крайне невыгодных для себя условиях, чем другая сторона воспользовалась», и может быть признана судом недействительной.

Кроме того, распространение подобной системы уменьшения части должностного оклада (денежных штрафов) на работников учреждений бюджетной сферы экономики является прямой дискриминацией по признаку профессиональной принадлежности.

Рассматриваемая примерная форма трудового договора содержит положения, устанавливающие параметры добросовестности исполнения трудовых обязанностей (видов работ) в зависимости от показателей эффективности, критериев оценки и периодичности.

При этом до настоящего времени ни показатели эффективности, ни критерии оценки добросовестности выполнения трудовой функции не разработаны.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

³Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. N 32. Ст. 3301.

При этом очевидно, что оценка эффективности труда того или иного работника может осуществляться только при сравнительном анализе результатов труда работников, выполняющих однородные виды работы, на основе общих критериев и показателей.

В связи с этим необходим всесторонний предварительный анализ данной Программы¹, включая меры по введению «эффективного контракта», на предмет соответствия трудовому законодательству Российской Федерации и общепризнанным принципам и нормам международного права.

Помимо вышеизложенных замечаний и предложений концептуального характера необходимо при дальнейшей доработке Программы - в целях принятия реальных мер по совершенствованию систем оплаты труда работников учреждений бюджетного сектора экономики - предусмотреть следующие положения:

- вернуть в Трудовой кодекс Российской Федерации² и положения об обязанности Правительства Российской Федерации устанавливать размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, рассматривая их в качестве федеральных государственных гарантий по оплате труда;

- ускорить разработку нормативного правового акта о базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- предусмотреть порядок и сроки поэтапного доведения базового оклада по профессиональной квалификационной группе, объединяющей должности работников, занятие которых не требует специального образования, до величины минимального размера оплаты труда,

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

установленной федеральным законом;

- определить механизм повышения гарантированной части оплаты труда, способной в полной мере обеспечивать восстановление способности к труду и качественные характеристики рабочей силы;

- внести изменения в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации¹ в части конкретизации понятия минимального размера оплаты труда и его структуры, предусмотрев, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам не могут быть ниже минимального размера оплаты труда;

- дополнительно обсудить с целью выработки ясной и убедительной аргументации планируемое выравнивание к 2018 году средней заработной платы преподавателей;

- уточнить формулировки критериев (ориентиров), избранных для реализации мер по повышению средней заработной платы основных категорий работников учреждений бюджетного сектора экономики, поименованных в Указах Президента Российской Федерации (где применяются различные ориентиры - до средней заработной платы в соответствующем регионе, до 100% от средней заработной платы в заработной платы в соответствующем регионе и так далее);

- обеспечить государственное содействие системной организации нормирования труда, как это установлено статьей 159-163 Трудового кодекса Российской Федерации (содействие в разработке научно - обоснованных типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда для однородных работ);

- ввести в структуру федеральных органов исполнительной власти соответствующие подразделения, отвечающие за вопросы разработки норм

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

и нормативов, регулирование вопросов, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, предусмотрев соответствующие полномочия в положениях, регулирующих деятельность соответствующих федеральных органов исполнительной власти;

- предусмотреть установление доли постоянной части заработной платы в виде окладов (ставок) за выполнение трудовых (должностных) обязанностей и выплат компенсационного характера, обусловленных условиями труда, с определением механизма повышения гарантированной части оплаты труда, способной в полной мере обеспечивать восстановление способности к труду и качественные характеристики рабочей силы;

- предусмотреть разработку научно обоснованной базы:

- для установления факторов вредности, опасности, тяжести в условиях труда и определения минимальных гарантированных размеров выплат компенсационного характера, обусловленных спецификой работы в каждом из видов деятельности в бюджетной сфере;

- для определения оптимального соотношения размеров заработной платы специалистов разного уровня квалификации, осуществляющих работы разной сложности; руководителей учреждений и средней заработной платы работников;

- разработать механизм, препятствующий применению систем оплаты работников, в которых отсутствуют фиксированные размеры оплаты труда в виде ставок и окладов за исполнение должностных обязанностей, исходя из установленных норм труда;

- установить ответственность органов государственной власти субъектов Российской Федерации за принятие решений по вопросам организации и оплаты труда работников, противоречащих федеральному трудовому законодательству;

- разработать и внедрить статистические формы отчетности, предусматривающие анализ среднемесячной заработной платы в расчете на штатную должность, а также по различным категориям работников, с

выделением руководителей учреждений; по учреждениям различных форм собственности и типам учреждений (в целях объективной оценки степени достижения планируемых уровней оплаты труда работников).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Систему оплаты труда можно назвать методом или средством определения заработной платы. По существу, система оплаты труда представляет собой центральный механизм регулирования трудовых отношений. Для менеджмента значимость систем оплаты труда отражается в том, что поиски новых и лучших способов оплаты труда наемных работников часто представляются непрерывным и вечным занятием.

Исходя из того что оплата труда - одна из значимых характеристик трудовых отношений, а, следовательно, мощное средство для осуществления управленческого контроля в соотношении со стремлением к более «результативным и эффективным» методам распределения средств.

Однако в качестве метода управленческого контроля система оплаты труда представляет собой некую компенсацию за давление, оказываемое на рабочем месте по отношению к работникам, группам и их представителям.

Систему оплаты труда нельзя просто воспринимать как структурную, искусственно смоделированную программу, зафиксированную посредством пассивной классификации или простой типологии. Скорее, система оплаты труда - это процесс, в котором возникают проблемы, касающиеся осуществления выбора, внедрения, действия и влияния¹. При осуществлении выбора той или иной системы оплаты труда педагогических работников, необходимо рассматривать все формы, уже принятых в различных методах распределения оплаты труда, а также рассматривать все вопросы, связанные с ее функционированием.

Но для того, чтобы приступить к рассмотрению системы оплаты труда в учреждениях, важно определить различия между понятием системы оплаты труда и другими понятиями, например, структурой оплаты и уровнем оплаты

¹Зеленская Л.М. Сравнительный анализ форм и систем заработной платы// Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 2. С. 29.

труда. Эти понятия часто очень тесно связаны с системой оплаты труда, но позиций анализа различны.

Структура оплаты или классификации - это рациональная систематизация, упорядочивания видов деятельности, часто разработанная на основе оценки трудовой деятельности и отражающая обычно различные роли (должностные функции) и их вклад в деятельность учреждения.

Уровень оплаты труда определяет получаемую работником сумму или ставку и формируется обычно посредством комбинированного применения системы и структуры оплаты труда. Хотя методы, тесно связанные с развитием и действием системы оплаты труда, ассоциируются с разработкой структуры оплаты или установлением уровня оплаты, они аналитически разделяются и рассматриваются в каждом учреждении индивидуально.

Программа¹ предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в образовательных организациях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Программа будет осуществляться в 3 этапа.

На I этапе - 2012 - 2013 годы – осуществлена актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников (в том числе, педагогических), заключены трудовые договоры в связи с введением «эффективного контракта», введен прозрачный механизм оплаты труда руководителей образовательных организаций.

На II этапе - 2014 - 2015 годы - осуществлено совершенствование квалификационных требований к педагогическим работникам (осуществлена разработка профессиональных стандартов) с учетом современных

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст.6909.

к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

На III этапе - 2016 - 2018 годы - планируется завершение работы по заключению трудовых договоров с иными работниками образовательных организаций в связи с введением «эффективного контракта», а также обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы педагогических работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹ и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»², и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации (в том числе, в Тюменской области).

Уже около двух лет работники и руководители учреждений социальной сферы, в том числе учреждений образования, обсуждают плюсы и минусы «эффективного контракта» и соответственно сталкиваются с проблемами в выборе соответствующей системы оплаты труда. Активно разрабатываются и вводятся новые системы оплаты труда. Однако остается ряд неразрешенных вопросов: например, что есть «эффективный контракт» - новый вид трудового договора или новый вариант оплаты труда? Можно ли измерить эффективность труда? Как это отразится на правах получателей услуг и (или) трудовых правах работников?

Задачей «эффективного контракта» является детализация условий анализа деятельности работника, выявление факторов, позволяющих предоставлять работнику различные компенсационные выплаты, что в конечном итоге должно привести к увеличению размера оплаты труда

¹Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст.2334.

²Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 23. Ст.2994.

работника, а также к повышению эффективности деятельности самой организации. Эта система является переходом к индивидуальной форме оценки вклада каждого конкретного работника в развитие организации, определения сферы его ответственности за достижение поставленных перед ним задач.

Этапы перехода к «эффективному контракту» и новой системы оплаты труда необходимо соотносить со структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности.

В настоящее время в России осуществляется постепенное развитие систем оплаты труда педагогических работников. Доказано, что применение разработанных мероприятий обеспечит унификацию управления и эффективность деятельности образовательных организаций, повысит надежность их работы¹.

В заключение следует отметить, что в основу построения новой системы оплаты труда в сфере образования положены такие принципы как:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня образования и стажа работы;
- поэтапное приближение минимальной базовой ставки и минимального базового оклада к величине прожиточного минимума трудоспособного населения;
- использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной преимущественно на применении индивидуальных доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаемых к оплате по тарифу, а также разового премирования за особые достижения в труде.

¹Ганихина Т.В. «Эффективный контракт» для педагогических работников // Законность в современном обществе.– 2016. - № 6. С. 57.

Также учитывая, что целью новой системы оплаты труда является повышение качества работы учреждения по следующим примерным показателям работы образовательной организации:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- профильный, углубленный уровень образовательной программы;
- охват подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету;
- применение современных образовательных технологий;
- участие педагога в методической работе на школьном, городском, региональном, федеральном уровнях;
- индивидуальная работа с обучающимися, испытывающими затруднения;
- отсутствие или снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (лекций) уроков без уважительной причины;
- охват обучающихся дополнительным образованием;
- отсутствие нарушений со стороны учащихся Правил внутреннего распорядка;
- удовлетворенность обучающихся и родителей;
- рейтинг учителя по результатам анкетирования;
- высокий уровень социально-психологической сплоченности класса;
- отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и так далее).

Вместе с тем понятие «эффективной заработной платы» предполагает, что она может быть эффективной только тогда, когда работнику будет установлен достаточно высокий уровень заработной платы, при котором он был бы непосредственно заинтересован в сохранении рабочего места и добросовестном выполнении своей трудовой функции, чтобы риск возможного уменьшения заработной платы, а тем более утраты рабочего места, был бы для работника достаточно высоким¹.

¹*Поможет ли бюджетникам «эффективный контракт»? [Электронный ресурс] //*
URL: <http://www.ug.ru/archive/47529>.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. – 1995. - № 67.
2. Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. - № 4.
3. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2014. - № 31.- Ст. 4398.
4. О Правительстве Российской Федерации от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации – 1997. - № 51. - Ст. 5712.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 03 октября 2016 г. // "Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ: по сост. на 02 октября 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
7. Об образовании в Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ: по сост. на 01 сентября 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7598.
8. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 145–ФЗ: по сост. на 01 сентября 2016 г. // "Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 31. - Ст. 3823.
9. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации от 06 октября 1999 г. № 184-ФЗ: по сост. на 15 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. - № 42. - Ст. 5005.

10. О несостоятельности (банкротстве) от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ: по сост. на 01 сентября 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 43. - Ст. 4190.

11. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ: по сост. на 15 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 40. - Ст. 3822.

12. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2: по сост. на 24 ноября 2015 г. // Российская газета. – 2006. № 297.

13. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента Российской Федерации от 05 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. - № 19. - Ст. 2334.

14. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Постановление Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012 г. № 1317: по сост. на 22 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012 г. № 52. - Ст. 7490.

15. О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки: постановление Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – 1992 г. - № 16. – Ст. 1253.

16. 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 в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583: по сост. на 22 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 52. - Ст. 7490.

17. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. - № 2190-р: по сост. на 22 сентября 2015 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 49. - Ст. 6909.

18. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н: по сост. на 23 марта 2012 г. // Российская газета. 2008. - № 113.

19. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н // Российская газета. 2008. - № 113.

20. Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 424н // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2008. - № 10.

21. Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н: по сост. на 08 июня 2014 г. // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2008. - № 10.

22. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 августа 2008 г. № 450н: по сост. на 08 июня 2014 г. // Официальные документы в образовании. – 2008. - № 27.

23. Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822: по сост. на 08 июня 2014 г. // Российская газета. – 2008. - № 30.

24. Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации: утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. № 334 // Российская газета. 2008. - № 240.

25. Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности

«Образование: утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. № 335 // Российская газета. 2008. - № 242.

26. О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий (региональных «дорожных карт») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 – 2018 годы)»: утв. приказом Минтруда России от 18 января 2013 г. № 21 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2013. - № 3.

27. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 // Российская газета. 2016. - № 129.

28. О регулировании отдельных отношений в сфере образования Тюменской области: закон Тюменской области от 05 июля 2013 г. № 63 // Вестник Тюменской областной Думы. 2013. - № 5.

29. Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области: утв. постановлением Администрации Тюменской области от 06 декабря 2004 г. № 164-пк // Тюменская область сегодня. 2005. - № 11.

30. О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования: утв. постановлением Администрации города Тюмени от 19 января 2015 г. № 2-пк // Тюменский курьер. 2015. - № 3.

31. О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования: утв. постановлением Администрации Тюменского

муниципального района от 03 декабря 2013 г. № 3314 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2016).

32. Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Ишима: утв. постановлением Администрации города Ишима от 22 декабря 2014 г. № 1825 [Электронный ресурс] // Комитет по образованию города Ишима: сайт. – URL: <http://ishimobraz.ru/content/metodika-oplaty-ou-s-01-01-2014> (дата обращения 05.11.2016).

33. Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Ялуторовского района: утв. постановлением Администрации Ялуторовского района от 28 октября 2013 г. № 2054-п [Электронный ресурс] // Ялуторовский муниципальный район Тюменской области: сайт. – URL: <http://yalutorovsk-mr.admtymen.ru> (дата обращения 05.11.2016).

34. Об отраслевой системе оплаты труда работников отрасли «Образование»: утв. постановлением Главы Бердюжского района от 30 декабря 2004 г. № 109 // Новая жизнь. 2005. - № 9.

35. О введении системы оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений Упоровского района: утв. постановлением Главы объединенного муниципального образования Упоровского района от 30 декабря 2004. - № 21 // Знамя правды. 2005. - № 6.

36. О признании постановления Главы Уватского муниципального района от 05.10.2007 № 168 и постановления Администрации Уватского муниципального района от 25.05.2009 № 23А утратившими силу: утв. постановлением Администрации Уватского муниципального района от 05 июня 2013 г. № 95 3314 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2016).

37. Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Ялуторовска: утв. распоряжением Администрации города Ялуторовска от 31 декабря 2013 г. № 2249-р // Ялуторовская жизнь. 2014. - № 40.

38. Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Тобольска: утв. приказом Комитета по образованию Администрации города Тобольска от 09 октября 2013 г. № 325-П [Электронный ресурс] // Комитет по образованию Администрации города Тобольска: сайт.–URL:<http://tko-tobolsk.info/o-komitete/work/normativnaya-baza> (дата обращения 05.11.2016).

39. О подготовке и направлении вариантов модельных методик: письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июня 2006 г. № АФ-213/03 // Официальные документы в образовании. 2006. № 34.

40. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 г. № 12 // Российская газета. 2015. - № 297.

41. Капустин А.Я. Проект Общей части Кодекса Российской Федерации об образовании / А. Я. Капустин, Ю. А. Кудрявцев, М. Н. Марченко, В. Е. Шукшунов // Образовательное право. – 2003. - № 18.

42. Пула М. Управление человеческими ресурсами / М. Пула, М. Уорнер. - СПб.: Питер. 2002. –1200 с.

43. Кучма М.И. Особенности систем оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций/ М.И. Кучма, М.И. Аверьянова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2014.- № 1.

44. Еремина О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы // Журнал российского права. 2015. № 10. С. 73 – 85.

45. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. С. 20 – 28;

46. Бурмистрова А.С. Особенности введения новой системы оплаты труда в учреждениях среднего профессионального образования/ О.И. Литвинова, А.В. Просветова // Научные исследования в образовании. - 2012. - № 3.

47. Зеленская Л.М. Сравнительный анализ форм и систем заработной платы// Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 2. С. 29 – 33.

48. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал.– 2014. - № 6.

49. Ганихина Т.В. «Эффективный контракт» для педагогических работников// Законность в современном обществе.– 2016. - № 6. С. 54-57.

50. Поможет ли бюджетникам «эффективный контракт»? [Электронный ресурс] // URL: <http://www.ug.ru/archive/47529>.

51. Введение новой системы оплаты труда в государственных учреждениях. [Электронный ресурс] // URL: <http://ovhttp://www.pandia.ru/text/77/166/9103.php>.