



**«Саратовская областная организация
«Общероссийского Профсоюза образования»**

Актуальные вопросы оплаты труда

**г. Саратов
2018г.**

Оплата труда представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системы оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса РФ). При этом локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В Саратовской области действуют две системы оплаты труда:

- ✓ **в школах** – модельная система оплаты труда для учителей, которая основана на расчете ученико-часа и штатно-окладная для остального персонала;
- ✓ **в дошкольных и учреждениях дополнительного образования** – только штатно-окладная.

Главный принцип системы оплаты труда, введенной в области с 2009 года - подушное финансирование общеобразовательных и дошкольных учреждений. Для общеобразовательных учреждений действует Закон Саратовской области №203-ЗСО от 3 декабря 2009 года, который определяет порядок расчета подушевых нормативов. Закон Саратовской области, утверждающий размеры нормативов для школ и структурных подразделений – детских садов или дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях – №216-ЗСО от 28 ноября 2013 года. Для дошкольных учреждений порядок расчета подушевых нормативов и выделения денег муниципалитетам определяет Закон Саратовской области №232-ЗСО от 27 декабря 2013 года. Размеры подушевых нормативов для дошкольных учреждений утверждены Законом Саратовской области №233-ЗСО от 27 декабря 2013 года.

Порядок исчисления фонда оплаты труда и размеров заработной платы, а также размеры должностных окладов определяются Постановлениями Правительства Саратовской области №254-П от 16 июня 2008 года и №494-П от 17 августа 2012 г. В муниципальных образованиях приняты правовые акты аналогичные двум последним Постановлениям Правительства Саратовской области, касающиеся порядка исчисления фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений и определения размеров заработной платы работников образовательных организаций.

Комитетом Саратовской областной организации «Общероссийского Профсоюза образования» в связи с поступающими многочисленными вопросами по оплате труда принято решение в подготовке данного методического материала.

Настоящий материал, составленный главным специалистом областной организации Профсоюза Буряк Н.А. позволит ответить на злободневные вопросы в системе оплаты труда членов профсоюза и не допустить конфликтов в коллективе.

Желаю успехов!

Председатель



Н.Н.Тимофеев

Вопрос: *В какие сроки должны быть приняты изменения в коллективный договор («Положение об оплате труда»)? На начало года, на начало учебного года или оговариваются другие сроки?*

Ответ: Локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюза (ч. 4 ст. 135 ТК РФ). В ином случае их нельзя применять. Тогда нужно ориентироваться на нормы трудового законодательства, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ). В силу статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (в форме протокола заседания профсоюзного комитета). В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Локальный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в нем. Применяется он к отношениям, возникшим после введения его в действие. Для отношений, возникших до этого события, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после его принятия (ст. 12 Трудового кодекса РФ).

Вопрос: *23 января 2017 истекает срок коллективного договора по образовательному учреждению. Трудовой коллектив хотел бы продлить действующий коллективный договор на два месяца до момента нового отраслевого трехстороннего соглашения. Каким актом необходимо это оформить?*

Ответ: В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным

договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по согласию сторон путем проведения коллективных переговоров. Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания его действия. Итоги переговоров оформляются протоколом, в котором указывается принятое решение. Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально оформлено. Однако в законодательстве не содержится указаний о том, каким образом это нужно сделать. На практике этот вопрос решается следующим образом. Решение о продлении срока действия коллективного договора оформляется в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и подлежит регистрации в порядке, установленном для регистрации коллективного договора. Дополнительное соглашение о продлении срока действия коллективного договора должно содержать:

- наименование организации;
- срок действия коллективного договора, регистрационный номер и дату регистрации;
- срок, на который продлевается коллективный договор.

Пример:

СОГЛАШЕНИЕ	
к коллективному договору (наименование организации) от 00.00.0000 о продлении срока действия договора	
28.01.2017	г.Саратов
Настоящее соглашение заключено трудовым коллективом _____ в лице _____ с работодателем _____ в лице директора _____ о нижеследующем:	
<ol style="list-style-type: none">1. Настоящим соглашением стороны договорились в соответствии с п.2 ст.43 ТК РФ продлить срок действия договора от 00.00.0000 до 00.00.2020 года.2. Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.	
Директор _____ _____	Представитель коллектива _____

Вопрос: *Подлежит ли согласованию с первичной профсоюзной организацией штатное расписание?*

Ответ: Штатное расписание (применяется для оформления структуры, штатного состава и численности организации), являясь локальным нормативным актом организации, принимается работодателем самостоятельно

(статья 28 ФЗ РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. №273-ФЗ). Согласно ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатели, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Вместе с тем в случае внесения изменений в него (например, о сокращении численности или штата организации) работодатель обязан уведомить представительный орган первичной профсоюзной организации.

В соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Вопрос: *Какую систему оплаты труда выгоднее выбрать малокомплектной школе? Существующую или можно перейти на штатно-окладную? Вправе ли это принять школа самостоятельно?*

Ответ: Для учителей школ на сегодняшний день действует модельная система оплаты труда, основанная на расчете 1 ученико-часа в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. №254-П. Согласно пункту 22 в малокомплектном учреждении при расчете оклада учителя рекомендуется использовать не фактическую численность обучающихся, а среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. В целях обеспечения выравнивания зарплаты учителей малокомплектных школ, на уровне района, а также на уровне учреждения принимается совместное решение коллектива с внесением соответствующих изменений в локальные акты учреждения (Положения об оплате труда) в расчет оклада учителя о том, чтобы производить начисление зарплаты исходя из средней наполняемости в учреждении. Рекомендации по такому способу начисления заработной платы были даны в совместном Письме Министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профсоюза в июне 2017 года. Оклад учителей в этом случае будет зависеть только от количества часов учебной нагрузки. Кроме этого, чтобы не нарушить права работника, необходимо уведомить в письменной форме не позднее, чем за два месяца, а также составить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору.

Таким образом, изменить систему оплаты труда для учителей в школе нельзя, а можно изменить расчет заработной платы исходя из средней наполняемости классов в учреждении (на ступени обучения).

Вопрос: *Может ли работник образовательной организации участвовать в формировании системы оплаты труда?*

Ответ: Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса РФ зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно статье 11 ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Согласно статье 22 ФЗ №10-ФЗ установлено, что профсоюзные работники вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере. И в случаях нарушения законодательства о труде вправе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Следовательно, работник через органы профсоюзных организаций может участвовать в формировании системы оплаты труда.

Вопрос: *В дошкольное образовательное учреждение принят на работу молодой специалист на должность музыкального руководителя. Образование высшее педагогическое (учитель математики), диплом получен 4 июля 2017 года. 17 сентября принят на работу, имеет музыкальное образование. Направлен на переподготовку по должности музыкального руководителя. Возможно ли ему установление надбавки в размере 15% от должностного оклада?*

Ответ: В соответствии со статьей 19 Закона «Об образовании в Саратовской области» №215-ЗСО от 28.11.2013г. педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15% от должностного оклада. Музыкальный руководитель под данную категорию подходит.

Вопрос: *Учителю при уходе в очередной оплачиваемый отпуск, отпускные начисляются без стимулирующей надбавки. Правильно ли это?*

Ответ: Оплата отпуска осуществляется исходя из размеров среднедневного заработка за предыдущие 12 месяцев. Суммируется весь начисленный за рабочие дни предыдущего года заработок – вместе со стимулирующими выплатами, но за исключением периодов, когда работник не работал, но получал среднюю заработную плату: больничные листы, учебные отпуска и т.д. Затем эта сумма делится на 12 месяцев и на 29,3 – среднее количество дней в месяце. Исчисленный таким образом среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска. Поскольку стимулирующие выплаты учитываются во время вычисления суммы отпускных, они не должны выплачиваться еще раз сверх этой суммы.

Вопрос: *Какими документами можно руководствоваться при делении классов на группы при изучении иностранных языков в сельской школе. Согласно коллективному договору общеобразовательного учреждения, класс делится на группы при наполняемости 20 человек и более.*

Ответ: В соответствии с Приказом Минобразования РФ от 09.03.2004 N 1312 "Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования" при проведении занятий по "Иностранному языку" осуществляется деление классов на две группы: в городских образовательных учреждениях при наполняемости 25 и более человек, в сельских - 20 и более человек.

Документ не действует для классов образовательной организации, в которых реализуется образовательная программа по новым ФГОС. В условиях реализации ФГОС представляется, что необходимость деления класса на подгруппы для освоения образовательной программы по определенным предметам принимается самостоятельно образовательной организацией (ч. 1 ст. 28 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»), исходя из возможностей обеспечения учебного процесса с максимальной эффективностью (при наличии соответствующего финансирования).

Вопрос: *В школе два учителя информатики, один из которых еще и инженер по ИКТ. Как и кому должна производиться оплата за использование и обслуживание работающих компьютеров? В рекомендованном перечне выплат компенсационного характера в Постановлении правительства Саратовской области №254-П, от 16.07.2008г., а также и в коллективном договоре речь идет только об обслуживании компьютера (0,05 за каждый работающий компьютер), но не за использование. Какие документы должны быть у учителя информатики, который получает доплату за обслуживание работающих компьютеров? Если компьютер сломался, то кто его должен ремонтировать и за счет каких средств?*

Ответ: Постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений...» предусматривает перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а именно педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс к оплате за часы аудиторной занятости устанавливается компенсационный коэффициент за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники 0,05 за каждый работающий компьютер. Это означает, что если в образовательном учреждении должность инженера по ИКТ не предусмотрена, то обязанности по профилактическому обслуживанию компьютеров, ремонту, устранению мелких неисправностей технических средств дополнительно возлагается на учителя, путем дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и работодателем. Расчет будет вестись следующим образом. Рассчитывается сначала оклад педагогического работника без доплаты за неаудиторную занятость, а специальная часть рассчитывается путем умножения коэффициентов на размер оплаты аудиторной занятости. Оплата за обслуживание работающего компьютера, если аудиторная занятость составляет 1000 рублей, а компьютеров 10, то сумма будет такова: $1000 \cdot (0,05 \cdot 10) = 500$ руб. Но в данном случае ни один из учителей не может претендовать на данную выплату, так как один из учителей информатики является инженером по ИКТ, а для него это должностные обязанности, согласно которым он получает оплату.

Вопрос: *Учитель малокомплектной школы с высшей категорией имеет заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, действующего с 1 мая 2018 года (11 163 руб.). Имеет ли право работодатель выплачивать такую заработную плату, когда учитель работает на полную ставку?*

Ответ: Заработная плата включает оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно части 1 статьи 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер заработной платы, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты в настоящее время не может быть ниже 11 163 руб. в месяц, при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (ч.3 статья 133 Трудового кодекса РФ).

Для педагогических работников норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Следовательно, если учитель малокомплектной школы работает на полную ставку, выполняет нормы труда, со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами общая заработная плата составляет менее 11 163 рублей работодатель обязан произвести соответствующую доплату.

Вопрос: *В связи с изменением минимального размера оплаты труда до 11 163 рублей с 1 мая 2018 года возникает вопрос: надо ли индексировать отпускные ввиду увеличения МРОТ?*

Ответ: Согласно пункту 18 Положения N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ. Следовательно, средний месячный заработок необходимо сравнить с новым МРОТ по тем работникам, чья месячная зарплата находится на уровне МРОТ, при условии, что они полностью отработали норму рабочего времени.

Необходимо осуществить следующую последовательность действий:

- в общем порядке определить средний дневной (часовой) заработок работника за расчетный период (12 календарных месяцев перед отпуском, командировкой);

- исчислить средний месячный заработок работника за расчетный период для его сравнения с МРОТ;
- сравнить средний месячный заработок работника с новым МРОТ (11163 руб.).

Далее необходимо:

- если средний месячный заработок за расчетный период меньше установленного МРОТ - оплатить отпуск, исходя из суммы, составляющей 11163 руб. за месяц;
- если средний месячный заработок за расчетный период больше установленного МРОТ или равен этой сумме - рассчитать выплаты работнику исходя из среднего дневного (часового) заработка. Сравнивать средний месячный заработок работника с федеральным МРОТ придется до тех пор, пока в расчетном периоде будет хотя бы один месяц, оплаченный исходя из старого МРОТ.

Вопрос: Уборщик служебных помещений работает на 1,5 ставки в одном образовательном учреждении. Должно ли учреждение выплачивать ему минимальный размер оплаты труда, или минимальный размер оплаты труда, увеличенный на 1,5 ставки? (т.е. на 1,5 ставки надо платить минимум 16744,5 руб.?)

Ответ: Если работник осуществляет трудовую деятельность на 1,5 ставки, то имеет место быть трудовая деятельность по основному месту работы (1 ставка) и по совместительству (0,5 ставки). Месячная заработная плата работника по основному месту работы (1 ставка) должна быть не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), (при условии, что он выполнил месячную норму труда и выполнил норму рабочего времени). Месячная заработная плата работника на работе по совместительству (0,5 ставки) должна быть не менее МРОТ, рассчитанного пропорционально отработанному времени (при условии, что он выполнил месячную норму труда и выполнил норму рабочего времени). Таким образом, в сумме работник должен получить 1,5 МРОТ.

Вопрос: С 1 сентября 2017 года работник находится в длительном отпуске сроком до одного года. Директором школы отказано в выплате стимулирующей части зарплаты. Портфолио в школе оформляется с 1 сентября 2016 года по 1 июля 2017 года. Из школы педагогический работник не увольнялся и стимулирующую часть заработал. Законно ли это?

Ответ: В соответствии со ст. 129 Трудового Кодекса РФ заработная плата включает в себя оклад (ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты. Механизм выплаты стимулирующей части

работникам определяется локальными документами учреждения, в частности, Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда. Стимулирующая часть заработной платы не может выплачиваться отдельно от самой заработной платы, поскольку она ее часть. Так как работник находится в длительном отпуске сроком до одного года (без сохранения заработной платы) и заработную плату работник не получает, поэтому и стимулирующая часть не может выплачиваться отдельно от зарплаты.

Вопрос: *Педагогический работник находился на больничном листе. Более месяца не может получить пособие по временной нетрудоспособности. Директор утверждает, что сдал больничный лист вовремя страховой компании. Нарушаются ли права работника работодателем и в какой срок должны оплачиваться листки нетрудоспособности?*

Ответ: Право на получение пособия по временной нетрудоспособности работниками закреплено Трудовым кодексом РФ и ФЗ №255 “Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством”.

Оплата листа нетрудоспособности осуществляется только тогда, когда работник сдает заполненный медицинским учреждением листок нетрудоспособности. При этом с момента выхода на работу после временной потери работоспособности не должно пройти более 6 месяцев. **Оплата листка нетрудоспособности производится из средств работодателя и Фонда социального страхования.** При этом организация выплачивает работнику пособие только за первые 3 календарные дня, оставшийся период нетрудоспособности выплачивается из средств ФСС (статья 3, пункт 2 пп. 1 федерального законодательства о страховых взносах (№255-ФЗ).

При этом не имеет значения, сколько именно времени работник провел на больничном. Работодатель не имеет права задерживать выплаты работнику. Расчет суммы выплаты производится до 10 календарных дней с момента подачи работником соответствующего документа в бухгалтерию. Максимальное время выплаты возмещения установлено тем же федеральным законом, в котором говорится, что произвести выплату пособия нужно не позднее следующей зарплатной даты, которая установлена внутри самой организации. В ближайшую дату сотрудник получает сумму пособия (облагается НДФЛ). То есть после того, как работник сдает заполненный медицинской организацией лист о временной нетрудоспособности, работодатель заполняет свою часть формы. Главный бухгалтер производит расчет начисляемого пособия. Заполненная форма передается в Фонд социального страхования.

Подтверждением того, что нарушены сроки оплаты больничного листа, могут быть: копия больничного листа; копия трудового договора; расчетный лист с начисленной суммой.

Вопрос: *В дошкольном образовательном учреждении портфолио на получение стимулирующих выплат сдается за период с сентября по август. Воспитатель вышла из отпуска по уходу за ребенком в январе 2018 года, то есть период работы на момент сдачи портфолио составляет около 8 месяцев. Заведующий отказывает в рассмотрении портфолио, аргументируя это тем, что отработан недостаточный период. Получается, что сдать портфолио воспитатель сможет только в следующем сентябре, отработав без стимулирующей выплаты в общей сложности 1 год 8 месяцев. Может ли воспитатель в данной ситуации претендовать на стимулирующую выплату, пусть не в полном размере, а пропорционального отработанному периоду. Имеются ли в подобной ситуации льготы работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком?*

Ответ: Если стимулирующая часть начисляется по итогам учебного года, и у работника есть наработанные результаты за 2017 учебный год в количестве 8 месяцев, то работник имеет право на стимулирующую часть в размере заработанных баллов с сентября этого года. Кроме этого, необходимо изучить локальный нормативный акт учреждения (Положение об оплате труда). Областная организация Профсоюза образования рекомендовала установить в коллективном договоре льготу: при выходе педагога из отпуска по уходу за ребенком устанавливать стимулирующую часть зарплаты по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

Вопрос: *Является ли специальность по диплому бакалавр по направлению подготовки биология основанием для работы учителем? И может он, как молодой специалист, получать доплату?*

Ответ: Согласно статье 10 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ в Российской Федерации устанавливаются уровни профессионального образования: в том числе высшее образование – бакалавриат. В соответствии со статьей 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. №761н требования к квалификации учителя установлены: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, **либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в**

образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы. Следовательно, необходимо данному работнику пройти переподготовку по направлению подготовки «Образование и педагогика» за счет средств работодателя.

Кроме этого, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога – пункт 24 Постановления Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. №254-П.

Вопрос: 22 июня 2015 года учитель математики ушла в отпуск по уходу за ребенком, не отгуляв отпуск за 14-15 годы. В сентябре 2017 года выходит на работу. Отпуск с 19 июня по 29 августа. Каким образом будет начислена оплата за отпуск? За какой период?

Ответ: Расчет отпускных производится в общем порядке, то есть исходя из средней заработной платы работника. В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и пункта 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Для того чтобы узнать сумму отпускных, нужно умножить средний дневной заработок на количество дней отпуска. Средний дневной заработок, согласно п. 10 Постановления Правительства РФ N 922, за последние 12 календарных месяцев рассчитывается следующим образом:

Среднедневной заработок = Заработок за расчетный период / 12 мес. / 29,3 календ. дн.

Для данного случая подходит пункт 6 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922): в случае если работник не имел

фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, **исключаемого** из расчетного периода, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

Вопрос: *В общеобразовательном учреждении установлены числа выплаты заработной платы: 8 и 22 числа каждого месяца, но заработную плату работники получают с задержкой в два, три дня. Нарушаются ли права работников?*

Ответ: В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Вопрос: *Как оплачиваются элективные курсы.*

Ответ: Оплата труда педагогических работников и иных работников, осуществляется на основании локального акта образовательного учреждения. Следовательно, необходимо анализировать локальный акт учреждения. Элективные курсы входят в расчет оклада.

В пункте 22 Приложения к постановлению №254-П от 16 июля 2008 года указан расчет оклада учителя.

22. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чазх} \times \text{Ух} \times \text{Ах} \times \text{К} + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения; При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в [приложении N 2](#)).

П – увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 руб.

Комитет Саратовской областной организации «Общероссийского Профсоюза образования» в своем макете коллективного договора для образовательных организаций предлагал свой вариант: прописать конкретную цифру наполняемости профильных групп, общая для всех. Например, 15 человек. В Положении об оплате труда в пункте, где приведена формула расчета оклада учителей, в пояснении к переменной У (ученики) рекомендовано:

У – количество обучающихся в классе в соответствии со средней наполняемостью классов по школе (или по ступени)) на начало очередного учебного года. Для учителей, работающих с профильными группами данная переменная равна 15 человек. Если у вас этот принцип расчета не прописан, необходимо инициировать внесение изменений в локальные документы учреждения должно происходить в соответствии с порядком, указанным в ст.372 Трудового кодекса РФ.

Вопрос: *Может ли бухгалтерия «забрать» у школы сэкономленные средства из фонда заработной платы? Если нет, то, на какие документы можно опираться, отстаивая свое право распоряжаться деньгами, чтобы использовать их, например, на премирование работников.*

Ответ: В п.6 раздела IV Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений, которая является приложением к Постановлению правительства Саратовской области № 254-П от 16 июня 2008 года сказано: «б. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации **определяет** в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, **долю на:**

заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТou);

учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы »

В соответствии с п.2 Приложения к Постановлению Правительства Саратовской области №254-П от 16.06.2008г.: «В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты **стимулирующего характера** работникам учреждения и (или) **расходы на обеспечение учебного процесса**».

Вопрос: *Может ли меняться условная единица «стоимость 1 ученико-час»? На первое сентября – одна, в декабре уже другая, хотя выбыло 4 ученика.*

Ответ: Не может. Ученико-час устанавливается и рассчитывается один раз в год **на начало учебного года**. Для этого берутся показатели количества учащихся в классах на 1 сентября. С учетом данного коэффициента рассчитываются заработные платы работников учреждения, их размер в абсолютных величинах вносится в дополнительные соглашения к трудовым договорам. В том случае, если будет изменен ученико-час, изменятся все суммы окладов и доплат. Это повлечет за собой изменение определенными сторонами условий трудового договора. Данные изменения возможны лишь по истечении двухмесячного срока после уведомления работников.(ст. 74 Трудового кодекса РФ)

Вопрос: *Может ли работодатель снимать из стимулирующей части баллы за нарушение дисциплины?*

Ответ: Не может. В соответствии со **статьей 192 Трудового кодекса РФ** нарушение трудовой дисциплины работником влечет за собой применение дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание – это мера дисциплинарной ответственности. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей трудовое законодательство предусматривает дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение. Отмена стимулирующей надбавки не может быть уменьшена за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, так как законодательство не допускает применение иных наказаний, кроме установленных трудовым правом.

Вопрос: *Из каких средств идет оплата председателю первичной профсоюзной организации?*

Ответ: В соответствии со **статьей 377 Трудового кодекса РФ** оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Вопрос: *Положена ли оплата за проверку тетрадей по предметам школьного компонента (части учебного плана, формируемой участниками образовательного процесс), таким, как математический практикум и мир геометрии?*

Ответ: В соответствии с Приложением N 1 к методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений «Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения», утвержденным Постановлением правительства Саратовской области № 254-П от 16 июня 2008 года оплата за проверку письменных работ производится учителям русского языка и литературы – в размере 15 % от оплаты часов аудиторной занятости, учителям начальных классов, математики, иностранного языка, черчения – в размере 10% от оплаты часов аудиторной занятости, учителям истории, химии, физики, географии, биологии – в размере 5%.

Вместе с тем, в локальном документе школы – Положении об оплате труда могут быть указаны и другие предметы для оплаты проверки письменных работ. В этом случае, оплата должна производиться в соответствии с локальным документом.

Вопрос: *Директор малокомплектной школы ввел в штатное расписание, ссылаясь на статью 28 Закона «Об Образовании в РФ», заместителя директора по УВР (0,5ст.) и заместителя директора по ВР (0,5ст.). С одной стороны понятно, это дело руководителя. Но, с другой стороны, профсоюзный комитет считает, что имея 4 группу по оплате труда руководящих работников, не целесообразно вводить 2 единицы. Образовательное учреждение имеет незначительные показатели деятельности, характеризующие масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы и другие показатели. Прав ли руководитель? А если нет, то какой дальнейший алгоритм действия профсоюзного комитета? На какие законодательные статьи можно сослаться?*

Ответ: Согласно Постановлению Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений...» формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год. Согласно п.10 руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части ФОТ, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год. Доля ФОТ для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год. Таким образом, руководитель может вносить изменения в штатное расписание учреждения, но при этом не должен снижать фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Вопрос: Учителю оплачивается только 1 час работы с родителями, а также выплачивается вознаграждение за классное руководство, но выполнение обязанностей классного руководителя администрация школы требует в полном объеме. Правомерно ли это?

Ответ: Постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений...» в Приложении №2 к методике формирования фонда оплаты труда установлено примерное положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость. Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле. Для каждого педагога создается свой индивидуальный план-график, включающий размеры и виды неаудиторной занятости, утвержденный руководителем учреждения. По каждому виду неаудиторной занятости и расчет производится отдельно, а затем все составляющие суммируются. Формула расчета доплаты за неаудиторную занятость выглядит следующим образом:

$Днз = Стп * Чазі * Уі * А * Кі$, где

Стп-расчетная стоимость ученика-часа (руб/ученико-час);

Чазі-**количество часов в месяц** по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі-количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А-повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі-коэффициент за каждую составляющую неаудиторную занятость. Данным постановлением установлена доплата за проведение родительских собраний и работа с родителями до 1 коэффициента; за подготовку и проведение педагогическим работниками, осуществляющими функции классного руководителя до 1 коэффициента.

Коэффициенты каждой составляющей неаудиторной занятости должны быть прописаны в локальных актах учреждения, а именно в приложении к положению об оплате труда, которое в свою очередь, является приложением к коллективному договору. К примеру, если размер ученико - часа составляет 3,05, количество детей в классе 25 человек, за подготовку и проведение педагогическим работниками, осуществляющими функции классного руководителя коэффициент -1, то расчёт будет таков:

$Днз (кл.руков.) = 3,05 * 25 (чел.) * 4 * 1,15 * 1 = 351$ руб.

$Днз (раб. с родит.) = 3,05 * 25(чел.) * 4(час.) * 1,15 * 1 = 351$ руб.

Кроме этого, в приложении №1 к методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников установлен перечень выплат компенсационного характера. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника. Следовательно, администрация права в данном случае, так как возложение на педагогического работника функций

классного руководства осуществляется с согласия работника на основании приказа руководителя.