

**Комментарии экспертов к заключению
ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
на модельную методику формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников образовательных учреждений
субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений,
реализующих программы начального общего, основного общего,
среднего (полного) общего образования**

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК), системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, направленная в субъекты Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 13 сентября 2006 г. N АФ-213/03 (далее - модельная методика), не относится к перечисленным документам и представляет собой не систему оплаты труда, а рекомендации по ее формированию, в том числе - по расчету и установлению размеров окладов работников.

Согласно статьям 57, 143, 144 ТК тарифная система выступает одной из возможных систем оплаты труда, и допустимо применение иной, нетарифной системы, не содержащей тарифных ставок, при условии соблюдения гарантий по оплате труда работников, в том числе в виде установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

Таким образом, модельная методика не вступает в противоречие с ТК.

Модельная методика исходит из того, что формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется на основе нормативного финансирования в соответствии с установленным субъектом Российской Федерации подушевым нормативом и количеством обучающихся, как это предписывает Закон Российской Федерации "Об образовании".

Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, устанавливающие системы оплаты труда, могут не содержать конкретные значения объемов выплат, а включать размеры ставок (окладов) на уровне установления механизмов их расчета.

Статья 333 ТК уполномочивает Правительство Российской Федерации регламентировать продолжительность рабочего времени, а не зарплаты. Отсутствие в модельной методике фиксированных размеров заработной платы не влечет за собой возможность превышения установленной продолжительности рабочего времени у педагогического работника и тем самым не противоречит статье 333 ТК.

Так как, согласно статье 135 ТК, заработная плата работнику устанавливается не органами власти, а трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, снижать органы власти ее не могут. Это потребовало бы

заключения нового трудового договора между образовательным учреждением и работником с предоставлением последнему всех гарантий по оплате труда при изменении условий трудового договора в силу изменений условий труда.

Законодательно предусмотрены гарантии, обеспечивающие при введении новой системы оплаты труда неухудшение положения работников по сравнению с предшествующей системой оплаты труда, действие которых не может быть отменено модельной методикой:

Конституцией Российской Федерации каждому гарантируется право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

в соответствии с ТК размеры тарифных ставок, базовых окладов, базовых ставок по профессиональным квалификационным группам не могут быть ниже минимального размера оплаты труда;

согласно п. 2 статьи 153 федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда, предоставлявшихся по состоянию на 31 декабря 2004 г.;

размеры и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, не могут быть снижены или ухудшены по сравнению с ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно статьям 129, 132 ТК размер заработной платы при любой системе оплаты труда меняется в зависимости от изменения квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Следовательно, любая система оплаты труда, устанавливаемая работодателем, должна гарантировать учет при определении размеров оплаты труда перечисленных показателей. При этом сложность труда может выражаться в различных категориях, в том числе учитывать количество учеников в классе. Модельная методика не препятствует возможности гарантировать учет этих показателей при определении размеров оплаты труда.

Разница между тарифной ставкой и окладом определена в статье 129 ТК и состоит в том, что тарифная ставка выплачивается за выполнение нормы труда за единицу времени, а оклад - за выполнение трудовых обязанностей за календарный месяц. В заключении ЦК Профсоюза работников народного образования отмечается, что оклад устанавливается в соответствии со штатным расписанием, однако определение оклада, содержащееся в статье 129 ТК, не содержит ссылки на штатное расписание. Установленная по тарификации зарплата учителя подпадает под понятие оклада, а не ставки. На практике эти понятия используются как синонимы.

ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации рассматривает в качестве одного из предметов регулирования Типового положения об общеобразовательном учреждении трудовые отношения работников и образовательных учреждений, однако предметом его регулирования являются статус, цели, задачи, виды общеобразовательных учреждений, особенности образовательного процесса, статус имущества, но не трудовые отношения.

В нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, отсутствует понятие "ставка педагогической работы", употребляемое в заключении ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Понятие "образовательная услуга", употребляемое в модельной методике, используется в Законе Российской Федерации "Об образовании" и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Понятие "педагогическая услуга", употребляемое в заключении ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в модельной методике не применяется.

Пункт 3.3 модельной методики отражает рекомендуемый принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (стимулирующую) части. Базовая часть является гарантированной конкретному работнику в том смысле, что она фиксируется в трудовом договоре и выплачивается независимо от достигнутых результатов, являясь гарантированным минимумом заработной платы. При достижении высоких результатов заработная плата может быть увеличена за счет стимулирующих выплат.

Пункт 4.6 модельной методики не определяет иной порядок нормирования рабочего времени, чем порядок, установленный статьей 333 ТК и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191.

Статьей 333 ТК Правительство Российской Федерации уполномочено определить норму часов педагогической работы за ставку заработной платы. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 оговаривает, что продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

В статье 333 ТК для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом речь идет об определении нормы часов педагогической, а не преподавательской работы. Разделение педагогической работы на аудиторную и неаудиторную нагрузку не противоречит этому пределу, нормам постановлений Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 и от 27 марта 2006 г. N 69 (об особенностях режима рабочего времени).

Согласно главе 22 ТК нормирование труда включает не только нормирование времени, но и нормы выработки, нормы численности и другие виды норм, которые устанавливаются работодателем или коллективным договором в соответствии с достигнутыми технологиями и применяемой организацией труда. Согласно определениям, закрепленным в статье 129 ТК, ставка и оклад устанавливаются за норму труда, а не за норму рабочего времени.

Обязанности работника регламентируются не установленной нормой рабочего времени, а рамками должностной инструкции и трудового договора. Режим дополнительной работы с соответствующей оплатой применяется тогда, когда выполняется работа, не предусмотренная трудовым договором.

В связи с тем, что постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 способствует начислению оклада по принципу "урочной сдельщины" без учета всех выполняемых учителем обязанностей и не способствует установлению зависимости

заработной платы учителя от результативности и качества труда, межведомственной рабочей группой по приоритетному национальному проекту "Образование" при Совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике (далее - МРГ) принято решение о необходимости совершенствования данного постановления Правительства Российской Федерации (протокол МРГ от 28 мая 2007 г. N 3). Кроме того, в ходе взаимодействия Минобрнауки России и Минздравсоцразвития России достигнуты договоренности по ключевым направлениям совершенствования системы оплаты труда в образовательных учреждениях, что зафиксировано в протоколе МРГ от 26 июня 2007 г. N 4.

Модельная методика не содержит рекомендаций о разделении предметов по уровню сложности. Предложение об учете уровня приоритетности предметов, содержащееся в модельной методике, соответствует:

типологии образовательных учреждений (включающей гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением отдельных предметов), установленной соответствующими типовыми положениями;

дифференциации базового и профильного уровней преподавания предметов, установленной федеральным базисным учебным планом;

различному статусу предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности), установленному положением об итоговой (государственной) аттестации;

а также самостоятельности образовательных учреждений в формировании образовательных программ, установленной Законом Российской Федерации "Об образовании".

Отсутствие в модельной методике учета стажа и уровня образования в качестве основных критериев, влияющих на заработную плату, не противоречит международной и отечественной практике, а главное - российскому законодательству, в частности действующей редакции ТК.

Наряду с другими отмеченными неточностями в заключении ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации приводится некорректное наименование модельной методики.