

Городкова Светлана Александровна

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»

г. Чита, Забайкальский край

Медведева Наталья Владимировна

бухгалтер

РОО «Забайкальское педагогическое общество»

г. Чита, Забайкальский край

**ИЗМЕНЕНИЯ В НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТАХ,
РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ НАЧИСЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

***Аннотация:** в статье рассматривается изменение законодательства в части начисления оплаты труда учителей на региональном уровне с целью выявления положительных и отрицательных сторон существовавших и вновь принятых нормативных документов, анализируются методики начисления, их положительные и отрицательные стороны, соответствие законодательству.*

***Ключевые слова:** оклад, ставка, ученико-час, стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты.*

Вопрос начисления оплаты труда работников системы общего образования являлся и является одним из актуальных во все времена. Достойный заработок учителей, передающих знания подрастающим поколениям, был и остается приоритетной задачей государства, для достижения которой разрабатывались и применялись различные механизмы. В последние годы произошли изменения в нормативной базе в части начисления оплаты труда учителей не только на федеральном, но и региональном уровне. Во многих регионах России изменения затронули принципы начисления оплаты труда учителей (зависимость от стоимости ученико-часа), основные составные части (ставка, оклад), основания для начисления премиальных выплат. Основным условием начисления заработной платы

учителя является то, что она не должна быть ниже уровня средней оплаты труда по экономике соответствующего региона согласно указу президента от 07 мая 2012 г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Задача данной статьи заключается в рассмотрении изменений нормативных документов краевого уровня (Забайкальский край), регламентирующих начисление оплаты труда работников общеобразовательных организаций с целью выявления их положительных и отрицательных сторон, соответствия законодательству.

В марте 2017 г. было принято Постановление Правительства Забайкальского края от 02.03.2017 г №81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях». К данному постановлению неоднократно принимались поправки, последние изменения актуальны на 20.04.2020 г.

В данном постановлении представлена прежде всего методика расчета норматива финансирования общеобразовательных организаций, в соответствии с которым денежные средства поступают в школу. Также приводится его формализованный расчет. В приложении к данному постановлению на 2017 г. представлен расчет среднемесячной заработной платы педагогических работников по следующей формуле:

$$W_{er} = O P_i * K_{rc} * K_{сн} * K_{pp},$$

где $O P_i$ – i -й размер должностного оклада педагогических работников, определяемый в соответствии с таблицей, приведенной в Методике расчета;

$K_{гс}$ – коэффициент увеличения i -го размера должностного оклада педагогических работников, учитывающий категорию населенного пункта, в котором расположена общеобразовательная организация;

Ксн – коэффициент увеличения заработной платы педагогических работников на величину надбавок и доплат; структура стимулирующих надбавок и доплат приведена в таблице настоящей Методики;

Крр – коэффициент районного регулирования, учитывающий районные коэффициенты к заработной плате, в частности, процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таким образом, оплата труда базируется на таких составных частях как должностной оклад, надбавки и доплаты (компенсационные и стимулирующие), районное регулирование.

Отметим, что ранее в Забайкальском крае были приняты методические рекомендации по формированию системы оплаты труда и стимулирования учителей общеобразовательных учреждений, рекомендованные письмом от 17 июня 2011 г №2565. В данных рекомендациях указывалось то, что «для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Размер ставки педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывался по формуле:

$$C = C_{\text{тп}} \times N \times \text{ан.} \times K \times A,$$

где С – ставка педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость одного ученико-часа;

N – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы;

ан – нормативная наполняемость классов в данном типе учреждений;

K – повышающий коэффициент за сложность предмета;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию учителя.

Заработная плата учителя подразумевала кроме ставки включение стимулирующих выплат и надбавок. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляла 18 часов.

Таким образом, сравнив расчет оплаты труда в соответствии с методическими рекомендациями 2011 г и 2017 г, отметим что в новой региональной методике расчета оплаты труда нет привязки к условной единице «ученико-час», а

размеры окладов представлены в фиксированной сумме в таблице в приложении. В связи с тем, что отсутствует взаимосвязь расчетов с условной единицей «ученико-час», в размере оклада не задействована нормативная наполняемость классов, что не противоречит трудовому законодательству. Уход от применения в расчетах условной единицы «ученико-час» обусловлен в том числе негативным практическим опытом ее внедрения в школах. Многие эксперты по данному вопросу пришли к выводу, что зарплата учителя, рассчитанная исходя из количества учеников в классе неправомерна, так как учитель не может повлиять на наполняемость класса, так же данная система нарушает ТК РФ, поскольку отменяет установление фиксированного размера оплаты труда. На основе проведенных исследований Общероссийского профсоюза образования в части применения методики «ученико-час» можно сделать вывод, что данная методика не способствует увеличению числа молодых педагогов в общеобразовательных организациях, приводит к сокращению численности учителей в целом, содействует укрупнению классов.

Разница данных нормативных документов в части начисления оплаты труда учителя заключается также в том, что в рекомендациях 2011 г. применяется ставка, а в рекомендациях 2017 г. используется оклад. Тарифная ставка применяется исключительно для таких категорий работников, чей труд можно нормировать (учителя подпадают под это определение), часы сверх нормы на ставку оплачиваются в соответствии с размером ставки. Должностной оклад не подлежит пропорциональному изменению в зависимости от проработанного времени. Дополнительное вознаграждение работнику регулируется доплатами, надбавками, поощрительными премиями (что также актуально для вознаграждения учителей, но может использоваться и в рамках применения ставки). Таким образом, по нашему мнению, более актуально использовать для исчисления оплаты труда учителя ставку. В этом случае система оплаты, основанная на ставке, позволяет оплачивать труд в зависимости от учебной нагрузки: меньше установленной нормы либо больше установленной нормы. Должностной оклад в этом случае подходит не в полной мере.

Если в методических рекомендациях, основанных на расчете «ученико – часа», повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога входил в размер ставки, то по новым правилам он увеличивает не размер оклада, а общую сумму заработной платы, что является более правильным в соответствии с законодательной базой. Так, в соответствии с Трудовым Кодексом, размер ставки, как и оклада не может включать компенсационные и стимулирующие выплаты. А доплату за квалификационную категорию эксперты рассматривают как стимулирующую выплату.

Общим в методиках расчета является то, что в расчете оплаты труда учитываются стимулирующие надбавки и доплаты за результаты, достигнутые в работе. По нашему мнению, это важный аспект, так как не только урочная деятельность должна подлежать оплате, но и результаты работы, ее качество. При этом система стимулирования должна включать четкие критерии, в соответствии с которыми должны начисляться денежные средства. Так, в рекомендациях 2011 г. вознаграждению подлежало наличие звания, достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, проведение уроков высокого качества, участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах,), снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины. В методических рекомендациях 2017 г. предлагаются стимулирующие выплаты за специфику работы, надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание, молодым специалистам, за интенсивность работы (классное руководство, проверка письменных работ и т.д.), за высокие результаты в работе (в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений).

Таким образом, стимулирующие выплаты в соответствии с рекомендациями 2011 г. начисляются прежде всего за результаты, достигнутые в работе (улучшение показателей учащихся, призеры, участие в конференциях, отсутствие пропусков учащимися и т.д.), тогда как стимулирующие выплаты по рекомендациям 2017 г. включают оплаты большей частью за саму работу, ее различные виды,

отличные от проведения уроков (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, обучение на дому). Оплата за данные виды работ предполагалась и в рекомендациях 2011 г., но они не попадали под стимулирующие выплаты. Оплата за высокие результаты в работе (2017 г.) подразумевает оплату за подготовку призеров, участие в конференциях, достижение положительной тенденции в обучении учащихся.

На наш взгляд, в методических рекомендациях 2017 стимулирующие выплаты трактуются более широко, под них попадают те выплаты, которые раньше оплачивались из общей, специальной частей фонда оплаты труда, также рекомендуются конкретные процентные ставки оплаты. Данное явление упрощает расчет оплаты труда.

Отметим, что в рекомендациях 2017 г. предлагается возможная структура заработной платы учителя, включающая оклад (приводятся его размеры), стимулирующие выплаты (прилагается подробный список оснований для премирования), компенсационные выплаты. Расчетная формула более упрощена, так как для дальнейших расчетов отсутствует необходимость считать стоимость одного «ученико – часа», на основе которой базировались расчеты 2011 г.

Так как уровень заработной платы учителя не должен быть ниже средней оплаты труда по экономике региона, то возможно провести примерный расчет, сколько дополнительной работы, подпадающей под начисление стимулирующих выплат, должен выполнять учитель помимо урочной деятельности. Представим расчетный пример

Заработная плата учителя в соответствии со средней заработной платой по экономике региона должна составлять 35838 руб. (по статистическим данным за август 2019 – май 2020 г., данные сайта www.trud.com). Без учета северной надбавки и районного коэффициента, принятых в Забайкальском крае для работников бюджетных организаций в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года №39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и

муниципальных учреждений» (которые повышают зарплату учителя в общей сложности на 1,7) вознаграждение учителя составит 21081 руб. Рекомендованный оклад учителя в соответствии с Постановлением составляет 7300 руб., остальные выплаты считаются как процент от оклада. Таким образом учитель для получения 21081 руб. должен набрать 288,78% от оклада. Рассчитаем возможные примерные надбавки, исходя из предлагаемых в приложении к постановлению процентов стимулирующих выплат:

- за специфику работы – 20% (1460 руб.)
- учитель имеет первую категорию – 10% (730 руб.)
- стаж работы от 10 до 15 лет – 15% (1095 руб.)
- отсутствует почетное звание – 0%;
- за классное руководство – 20% (1460 руб.)
- за заведование кабинетом – 5% (365 руб.)
- за проверку письменных работ – 5% (365 руб.)
- выплата за высокие результаты работы, премирование – 213,78% – 15606 руб.

С 1 сентября 2020 г. всем педагогам, имеющим классное руководство, выплачивается надбавка в 5000 руб., однако ранее существовавшие надбавки за классное руководство данное увеличение не отменяет. Данная выплата введена Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». Выплата за классное руководство является частью заработной платы, следовательно, предполагается начисление на нее северной надбавки и районного коэффициента. С учетом данного нововведения сумма надбавки за классное руководство будет составлять 6460 руб., соответственно выплата за высокие результаты работы составит 10606 руб. (145%).

Таким образом, основная надбавка у учителя из представленного нами примера приходится на стимулирующие выплаты по результатам работы, однако по результатам работы он может получить меньший процент увеличения к окладу.

В этом случае его оплата труда не достигнет среднего уровня по экономике региона, а будет представлять меньший объем. По нашему мнению, допустимым будет пересмотр повышающих коэффициентов по критериям стимулирующих выплат, расширение предлагаемого перечня выплат, конкретные показатели выплат за высокие результаты работы, как возможный вариант повышение оклада учителя. Конкретные показатели выплат за высокие результаты в работе также должны представлять процентное измерение от оклада.

Таким образом, методика расчета оплаты труда педагогических работников системы общего образования в Забайкальском крае, предложенная в 2017 г., отменяет применение в расчетах условной единицы «ученико-час» более упрощает расчеты, представляет полный алгоритм начисления вознаграждения (оклад, возможные повышающие коэффициенты к окладу (стимулирующие выплаты), компенсационные выплаты). Однако ее практическое применение возможно при пересмотре повышающих коэффициентов стимулирующих выплат, введении конкретных показателей стимулирующих выплат по результатам, достигнутым в работе.

Список литературы

1. Закон №1017-ЗЗК от 22.07.2014 г. «О нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций и определении размера субвенции местным бюджетам для реализации основных и дополнительных образовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 05.07.2020).

2. Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года №39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 05.07.2020).

3. Постановление Правительства Забайкальского края от 02.03.2017 г. №81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав

на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 06.07.2020).

4. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.09.2020).

5. Указ Президента от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 25.09.2020).

6. Средняя зарплата в Забайкальском крае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.trud.com (дата обращения: 23.07.2020).