Особенности системы оплаты труда в образовательной организации профессионального образования

Заработная плата работников образовательных организаций, равно как и других организаций в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) состоит из трех частей:

1. Вознаграждение за труд, размер которого зависит от таких факторов как квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.
2. Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, к которым относятся выплаты:
   - за работу в особых климатических условиях
   - за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
   - за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
   - за работу с вредными или опасными условиями труда;
   - за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
   - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
   - другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.
3. Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. К таким выплатам относятся:
   - доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);
   - премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);
   - иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).
   - 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;
   - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника.

Вместе с тем, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.

трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Таким образом, коллективным договором и соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации устанавливается система оплаты труда, которая включает в себя порядок и основания выплаты доплат и надбавок компенсационного характера, выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования и т.д., при этом такие локальные нормативные акты должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание, что в силу абзаца пятого ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Также важным является тот факт, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части 5, 6 ст. 135 ТК РФ).

При оплате труда педагогических работников образовательным организациям дополнительно необходимо руководствоваться следующими нормативными правовыми актами:

- указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

Касательно системы оплаты в образовательных организациях, которые являются государственными и муниципальными учреждениями, дополнительно необходимо учитывать следующее.

В соответствии с ч. 3 ст. 135 ТК РФ ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Так, раздел 9 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, содержит особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования.

Кроме того при установлении системы оплаты труда необходимо учитывать требования Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583.

Также Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021 утверждено Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

При этом согласно п. 36 указанных единых рекомендация названное отраслевое соглашение рекомендовано к использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Минобрнауки России, в том числе при заключении коллективных договоров.

Следует обратить внимание, что перечень приведенных нормативных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда в образовательных организациях, являющихся государственными и муниципальными, является неполным. Учредителями могут быть изданы нормативные правовые акты, регулирующие систему оплаты труда в таких учреждениях. Например, приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 утверждены Условия, размеры, порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России, Условия, размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России, Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников организаций (учреждений) системы МЧС России.

Учитывая вышеизложенное, подводя итог настоящей статьи, можно заключить, что система оплаты труда в образовательных организациях в целом соответствует системе оплаты труда в других организациях, однако имеет ряд особенностей, среди которых выделяется оплата труда педагогических работников, оплата труда работников образовательных организаций, являющихся государственными и муниципальными учреждениями, оплата труда работников образовательных организаций высшего образования.

* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.