

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономики образования Мордовского государственного педагогического института имени М. Е. Евсевьева)

Большинство муниципальных образований имеют систему оплаты труда основанную на Единой тарифной сетке. Муниципальные образования с точки зрения существующих подходов к установлению тарифной системы оплаты труда, возможно разделить на две группы:

Первая группа муниципальных образований принимает нормативные правовые акты, направленные на установление тарифной системы исключительно образовательных учреждений (города Красноярск, Владимир, Ижевск, Курск, и т.д.). Вторая группа муниципальных образований принимает нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда в муниципальных учреждениях в целом, в том числе, и в части, касающейся учреждений образования (города Кемерово, Барнаул, Новосибирск, Калининград, Белгород, Волгоград и большинство иных муниципальных образований). С точки зрения целей настоящего исследования приоритетное значение имеет анализ нормативных правовых актов, устанавливающих тарифную систему именно первой группы муниципальных образований.

Поскольку, как указано выше, предоставление основного общего образования находится в компетенции органов местного самоуправления, то соответственно органы местного самоуправления устанавливают тарифную систему оплаты труда в отношении подведомственных учреждений.

Структура актов, устанавливающих тарифную систему, базируется на положениях упоминавшегося выше Постановления Правительства РФ от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки». Тем не менее, нормативный правовой акт, устанавливающий тарифную систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, как правило, включает в себя следующие основные элементы:

А) Положение о тарифной ставке (окладе) первого разряда по оплате труда работников учреждений, а также тарифные коэффициенты тарифной сетки работников учреждений. (См., например, Постановление администрации города Кемерово «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 8 июля 2005 г. № 69).

При этом в нормативном акте, направленном на установление тарифной системы оплаты труда может также содержаться ссылка на то, что

сама тарифная ставка (оклад) устанавливается иным актом муниципального образования исходя из разряда оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений. (См., например, п. 2.2. Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденного Постановлением администрации города Красноярск от 30 декабря 2004 г. N 598).

Б) Положение о том, что ставки заработной платы (оклады) педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. (См., например, п. 2.5 Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденного Постановлением администрации города Красноярск от 30 декабря 2004 г. N 598; п.6. раздела 2 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевск, утвержденного Постановлением администрации города Ижевск от 7 октября 2005 г. N 472; п. 1.4. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421).

В) В том или ином виде сформулированное положение о способе расчета месячной заработной платы работников. Данное положение, как правило, формулируется таким образом, что тарифная часть месячной заработной платы педагогических работников определяется путем умножения ставки заработной платы на показатель объема нагрузки, определяемый как отношение установленной нагрузки в неделю к норме часов педагогической работы за ставку заработной платы. (См., например, п. 13 разд. 3 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевск, утвержденного Постановлением администрации города Ижевск от 7 октября 2005 г. N 472; п. 3.1. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421).

Г) Указание на составные части заработной платы работников учреждения. В состав заработной платы работников включаются: тарифная ставка (оклад) или ставка заработной платы в соответствии с разрядами ЕТС, другие выплаты: доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и стимулирующего характера из надтарифного фонда и т.д. (См., например, п. 2.2. Положения о

порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденного Постановлением администрации города Красноярск от 30 декабря 2004 г. N 598; п.1.5. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421; Постановление Главы муниципального образования город Королев от 1 апреля 2005 года № 657 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования «город Королев» Московской области»).

Д) Ссылка на тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям служащих, или установление тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников муниципальных учреждений образования. Так, например, согласно п. 2.3. Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденного Постановлением администрации города Красноярск от 30 декабря 2004 г. N 598 до утверждения в соответствии со ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих применяются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, согласованные Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 17.08.1995 N 46. Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421 в приложении 3 утверждены тарифно – квалификационные характеристики (требования) по должностям работников муниципальных учреждений образования которые служат основой при составлении положений о структурных подразделениях, определяющих их роль и место в учреждениях; разработке должностных инструкций работников, закрепляющих их обязанности, права и ответственность; подборе и расстановке кадров, осуществлении контроля за правильностью их использования; проведении аттестации работников учреждения. Согласно п. 3. Постановления администрации города Кемерово «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 8 июля 2005 г. № 69 тарификация должностей руководителей и специалистов, а также профессий рабочих муниципальных учреждений и отнесение их к разрядам по оплате труда осуществляется на основе и в соответствии с требованиями Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) по видам производств и работ и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

Е) Основания для увеличения установленных тарифных разрядов, сроки и основания такого увеличения.

Так, например, согласно Постановлению Главы муниципального образования «город Королев» от 1 апреля 2005 года № 657 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования «город Королев» Московской области тарифные ставки увеличиваются на два разряда - работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), один разряд работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), Руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный работник образования Московской области» ... а также имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, тарифные разряды устанавливаются соответственно на один или два разряда выше по сравнению с разрядом, определенным на основе ЕТС, при условии соответствия почетного звания или ученой степени руководителя профилю учреждения, а специалистов - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Согласно п. 2.11. Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярка, утвержденного Постановлением администрации города Красноярка от 30 декабря 2004 г. № 598 изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания - со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобробразования России о выдаче диплома; при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобробразования России ученой степени доктора наук.

Согласно п.11 раздела 2 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевска, утвержденного Постановлением администрации города Ижевска от 7 октября 2005 г. № 472 изменение размеров тарифных ставок (окладов) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения стажа, подтверждаемого соответствующими документами; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня получения соответствующего образования; при присвоении квалификационной

категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

Согласно п. 5.2. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421 оплата труда отдельных категорий работников может осуществляться по более высоким разрядам, чем это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования. Новый разряд работнику при этом не устанавливается, а при оплате труда применяется тарифный коэффициент ЕТС, соответствующий более высокому разряду. Оплата труда на два разряда выше осуществляется работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Оплата труда на один разряд выше осуществляется: работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и т.д.

Ж) Определение видов, оснований, порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера. При этом, как правило, образовательные учреждения наделяются самостоятельным правом на регулирование порядка, условий, размеров и оснований для стимулирующих выплат.

Так, например, согласно п. 7, 9 Постановления администрации города Кемерово от 8 июля 2005 г. N 69 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» порядок назначения и условия осуществления предусмотренных настоящим постановлением доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений определяются в положении о материальном стимулировании работников, утверждаемом руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом и соответствующим структурным подразделением администрации города в порядке ведомственной подчиненности. При этом, в целях социальной защиты и материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей, повышения их профессионального уровня осуществляются следующие формы материального стимулирования: установление надбавки к тарифной ставке (окладу) за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере до 100% тарифной ставки (оклада); премирование; оказание материальной помощи. Иные формы материального стимулирования (надбавки, доплаты, другие выплаты), определяемые муниципальными учреждениями самостоятельно в пределах

выделенных им бюджетных ассигнований, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах тарифных ставок (окладов), определяемых на основе утвержденной настоящим постановлением ЕТС.

Возможно также привести в качестве примера раздел 4 Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, утвержденного Постановлением администрации города Красноярск от 30 декабря 2004 г. N 598 работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты: премии и надбавки за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ, интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность работы и личный вклад в коллективные результаты труда.

Согласно нормам раздела 7 Постановления Мэра Муниципального образования «Северодвинск» от 25 апреля 2005 г. N 46 «Об утверждении положения об оплате труда и условиях применения доплат, надбавок и иных выплат в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях, подведомственных управлению образования администрации города Северодвинска» учреждения, в соответствии с отраслевыми положениями, самостоятельно устанавливают надбавки и доплаты к окладам. Регулирование видов и размеров доплат и надбавок осуществляется в пределах утвержденного лимита бюджетных обязательств и лимита штатной численности учреждения на основании положений по оплате труда, утверждаемых руководителями учреждений и согласованных в установленном порядке с главным распорядителем средств муниципального бюджета. За высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера в пределах выделенных средств, но не более 10% фонда оплаты труда.

Согласно разделу 7 п. 54 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевска, утвержденного Постановлением администрации города Ижевска от 7 октября 2005 г. N 472 педагогическим работникам общеобразовательных школ, ведущим уроки с углубленным изучением предметов, устанавливается надбавка к тарифной ставке (окладу) в размере 30 процентов с учетом показателя объема учебной нагрузки с углубленным изучением предметов; педагогическим работникам лицеев, гимназий, прогимназий, колледжей, ведущим уроки с углубленным изучением предметов, устанавливается надбавка к тарифной ставке (окладу) в размере 15 процентов с учетом показателя объема учебной нагрузки с углубленным изучением предметов.

При этом, работникам образовательных учреждений могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда. (п.59); за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные Положением, руководителем образовательного учреждения могут устанавливаться надбавки в пределах фонда оплаты труда (п.60); размеры надбавок, доплат и порядок их установления определяются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения (п.61); премирование, оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с положением, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников (п.62).

Согласно разделу 7 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421 работникам муниципальных образовательных учреждений, удостоенным почетных званий: - «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», и т.д. устанавливается надбавка в размере 20% должностного оклада (ставки) как по основной должности, так и по совмещаемой с учетом педагогической нагрузки. Премирование работников муниципальных образовательных учреждений производится в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим представительным органом работников, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

В ряде случаев порядок и условия для стимулирующих выплат устанавливаются отдельным актом муниципального образования. Так, например, Городская управа городского округа «город Калуга» приняла Постановление от 23 июня 2006 года № 168-п «Об определении порядка и условий применения компенсационных и стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений города Калуги» устанавливает отдельные условия и основания для назначения стимулирующих выплат в том числе работникам образовательных учреждений.

3) Положения о компенсационных выплатах. Как правило, нормативные правовые акты муниципальных образований содержат отсылку к актам федерального уровня, закрепляющим право конкретных работников на получение соответствующих надбавок.

Так, например, согласно разделу 3 Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденного Постановлением администрации города Красноярска от 30 декабря 2004 г. N 598 размер и порядок установления

компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами г. Красноярска и настоящим Положением. К числу компенсационных выплат относятся в частности доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников). Конкретный размер доплат определяется учреждением в зависимости от продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда и устанавливается по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и др.), в зависимости от объема работ, определяются в соответствии с действующим в учреждении Положением о порядке установления надбавок и доплат (п.2.8. указанного положения).

Согласно Постановлению Главы муниципального образования «город Королев» Московской области от 1 апреля 2005 года № 657 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования «город Королев» Московской области за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере 35% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы - до 12% от тарифной ставки (оклада). За работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 % от тарифной ставки (оклада) и иные доплаты.

В ряде случаев нормативный правовой акт муниципальных образований может содержать положения об иных выплатах. Так, например, согласно п. 5.1. Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденного Постановлением администрации города Красноярска от 30 декабря 2004 г. N 598 работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут предоставляться единовременная материальная помощь, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам. Размер единовременной материальной помощи либо единовременной выплаты, предоставляемой работнику учреждения, определяется учреждениями самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда.

Согласно разделу 7 (п.53) Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевска, утвержденного Постановлением администрации города Ижевска от 7 октября 2005 г. N 472 работникам образовательных учреждений устанавливаются

доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном на 35 процентов размере по сравнению с работой в нормальных условиях), работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада). Работникам, занятым на особо тяжелых работах, работах с особо вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере от 12 до 24 процентов тарифной ставки (оклада). Доплата к тарифной ставке (окладу) работников устанавливается руководителем образовательного учреждения по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам образовательных учреждений производится дополнительная оплата работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., а также руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Следует также привести некоторые нормы Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421.

В разделе 6 указанного Положения устанавливаются компенсационные надбавки и доплаты за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с перечнем предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада). Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении). В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство методическими объединениями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; за работу в классах компенсирующего обучения; профессиональной ориентации и т.д. Доплаты

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Руководителям и работникам, непосредственно работающим в условиях экспериментальных площадок всех уровней, производится доплата в размере 15% должностного оклада, ставки с учетом педагогической нагрузки.

И) В некоторых муниципальных образованиях, расположенных в соответствующих регионах вводятся районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате.

Например, согласно п. 1.6. Постановления Мэра Муниципального образования «Северодвинск» от 25 апреля 2005 г. № 46 «Об утверждении положения об оплате труда и условиях применения доплат, надбавок и иных выплат в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях, подведомственных управлению образования администрации города Северодвинска» Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом выплаты районного коэффициента и выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

К) Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений.

Так, например, согласно нормам раздела 5 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевска, утвержденного Постановлением администрации города Ижевска от 7 октября 2005 г. № 472 почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки; при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные

учреждения. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления тарифной ставки (оклада), установленной с учетом квалификации и специфики работы в отдельных образовательных учреждениях, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Аналогичные нормы содержатся в п.32 Постановления Главы муниципального образования «город Королев» от 1 апреля 2005 года № 657 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования «город Королев» Московской области, разделе 4 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421.

О) Ссылки на нормы труда работников образовательных учреждений.

В этой части нормативные правовые акты, как правило, дублируют Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». См., например, раздел 2. Постановления Мэра Муниципального образования «Северодвинск» от 25 апреля 2005 г. N 46 «Об утверждении положения об оплате труда и условиях применения доплат, надбавок и иных выплат в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях, подведомственных управлению образования администрации города Северодвинска», раздел 2 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, утвержденного Постановлением Главы города Владимира от 28.12.2004 N 421 устанавливаются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

П) Как правило, нормативные правовые акты муниципальных образований содержат отдельные положения о заработной плате руководителей образовательных учреждений.

Так, например, согласно нормам раздела 7 Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденного Постановлением администрации города Красноярска от 30 декабря 2004 г. N 598 руководителям, заместителям и главным бухгалтерам муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: персональные надбавки (доплаты), премии. К числу оснований для указанных выплат относятся: выполнение плана работы учреждения, организация, ведение или участие в краевых, городских акциях, мероприятиях, научно-методическая, научно-исследовательская деятельность учреждения, образцовое состояние дел по управлению образовательным учреждением. Согласно указанному положению о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных

образовательных учреждений города Красноярск заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные, стимулирующие и иные виды выплат, определяемые в соответствии с настоящим Положением. Тарифная ставка (оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 1 - 2 разряда ниже разряда, установленного руководителю данного учреждения, в зависимости от имеющейся квалификационной категории.

Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителей образовательных учреждений устанавливаются соответствующим органом управления образования. Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям и главным бухгалтерам муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в целях повышения личной заинтересованности руководителя в результативности, эффективности и высоком качестве образовательного процесса в возглавляемом им учреждении.

Согласно разделу 2 (п.7,9, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ижевска, утвержденного Постановлением администрации города Ижевска от 7 октября 2005 г. № 472 тарифные ставки (оклады) руководителей образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объемным показателям их деятельности. Руководителям образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю образовательного учреждения и педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, имеющим почетные звания «Народный» Российской Федерации, тарифный разряд повышается на два разряда.

Руководителям при соответствии почетного звания профилю образовательного учреждения и педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, имеющим почетные звания «Народный» Удмуртской Республики, «Заслуженный» Российской Федерации и Удмуртской Республики, тарифный разряд повышается на один разряд.

Согласно постановлению администрации города Кемерово «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 8 июля 2005 г. № 69 критерием для определения разряда оплаты труда руководителей являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей. В соответствии с этим устанавливаются показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения,

количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

Р) В нормативных правовых актах, регулирующих выплату заработной платы также закрепляются положения о структуре фонда оплаты труда учреждений.

В частности согласно п.7.1. Положения о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, утвержденного Постановлением администрации города Красноярска от 30 декабря 2004 г. N 598 Фонд оплаты труда работников для каждого образовательного учреждения включает в себя:

- тарифный фонд - фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (повышение ставок (окладов) за работу в учреждениях для детей с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении и доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.);

- надтарифный фонд - (дополнительный) фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, а также на оплату дополнительных видов работ, т.е. доплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.