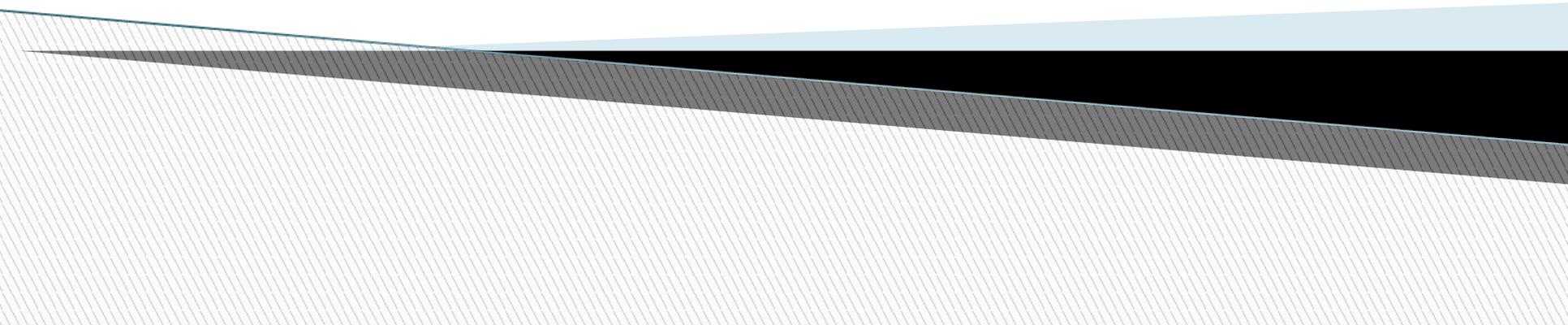


Система организации и оплаты труда педагогических работников

Лохтина Т.Н., к.э.н., доцент кафедры социально-
экономических дисциплин



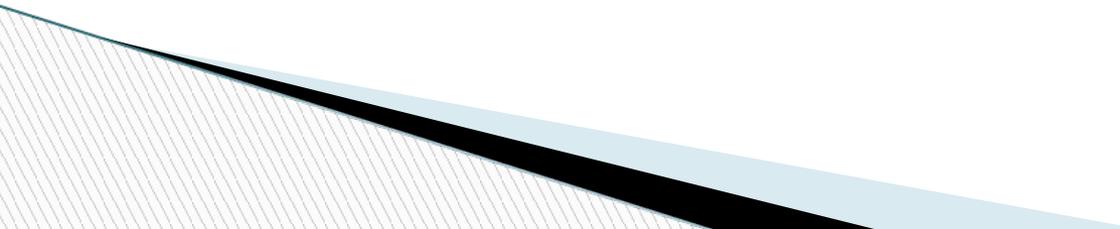
Образовательный процесс

- – совокупность учебно-воспитательного и самообразовательного процессов, направленная на решение задач образования, воспитания и развития личности в соответствии с государственным образовательным стандартом.
- **Педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Педагогический труд

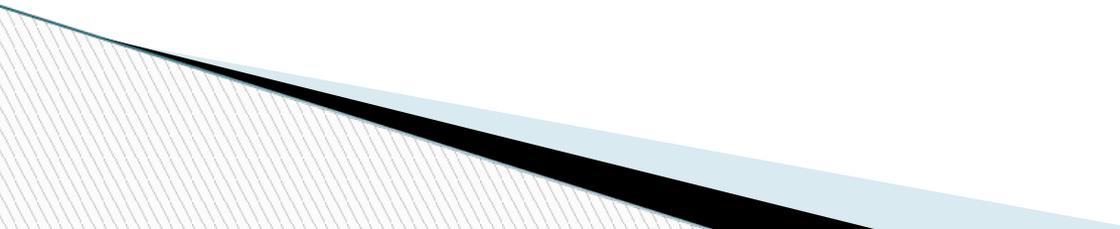
- – это планомерная совместная педагогическая деятельность, направленная на оказание образовательных услуг в процессе обучения и воспитания подрастающего поколения, воспроизводства и развития кадрового потенциала общества.
- **Щетинин В.П., Хроменков Н.А, Рябушкин Б.С. Экономика образования. – М., 1998. - С. 197.**

Педагогическая деятельность

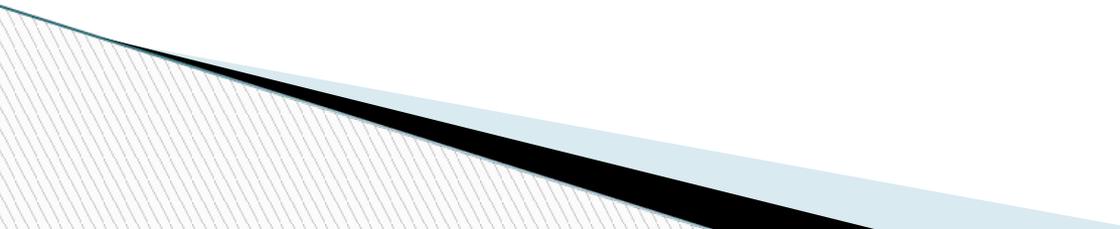
- -это профессиональная активность учителя, направленная на решение задач обучения, развития и воспитания ученика. Уровень и качество этой активности определяют качество оказываемых образовательных услуг, выбор будущей профессии, а также состояние здоровья обучаемых, и даже судьбу человека.
 - Педагогическая деятельность постоянно находится в поле зрения общества и систематически подвергается анализу специалистов.
- 

Множество функций педагогической деятельности

позволяют выделить следующие виды:

- обучающая,
 - воспитательная,
 - организаторская,
 - управленческая,
 - консультативно-диагностическая,
 - самообразовательная,
 - и другие виды педагогической деятельности.
- 

Согласно Трудовому кодексу РФ
к педагогической деятельности в
образовательных организациях **допускаются**
лица, имеющие образовательный ценз, т.е.
уровень образования, определяемый типовыми
положениями о соответствующих типах и видах
образовательных организаций. К этой
деятельности **не допускаются** лица, которым
она запрещена приговором суда или по
медицинским показаниям, а также лица,
имеющие непогашенную судимость за
умышленные тяжкие преступления,
предусмотренные Уголовным кодексом РФ.



Правовые аспекты педагогической деятельности рассматриваются в 5 главе ФЗ «Об образовании в РФ»

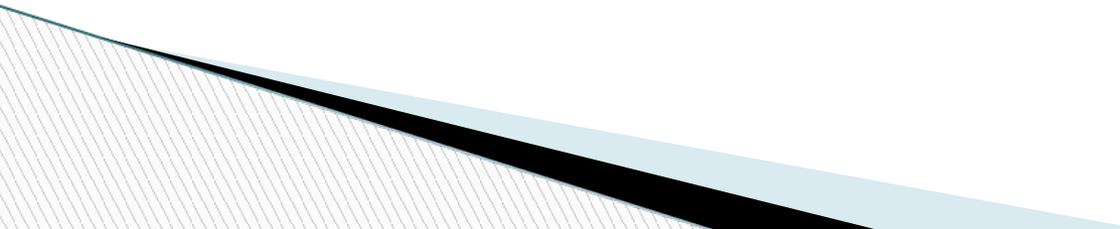
- ▣ **Статья 46** - право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

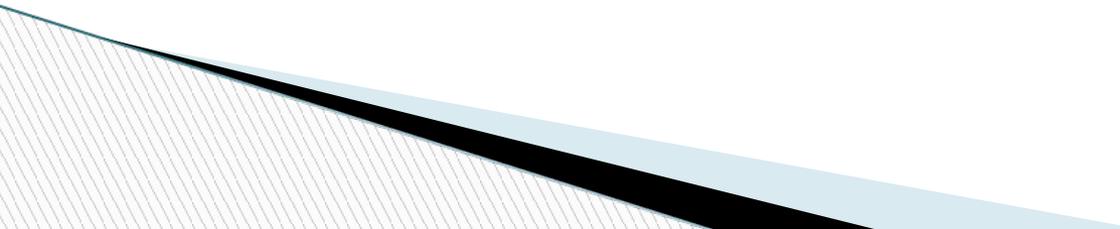
Статья 47

данного закона отмечает правовой статус педагогических работников и права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации. **Пункт 1** определяет понятие правового статуса педагогического работника - совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ.

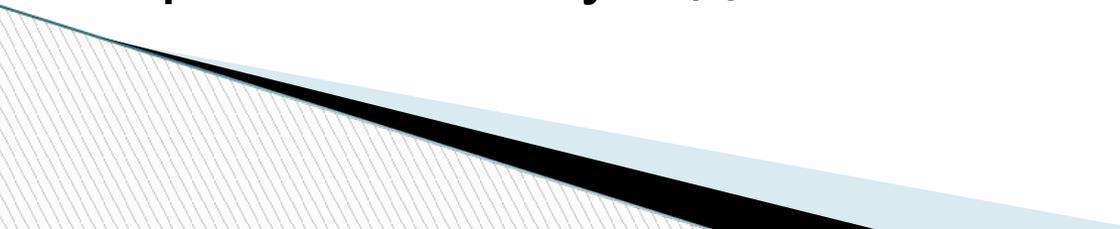
Пункт 2 - в РФ признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности.

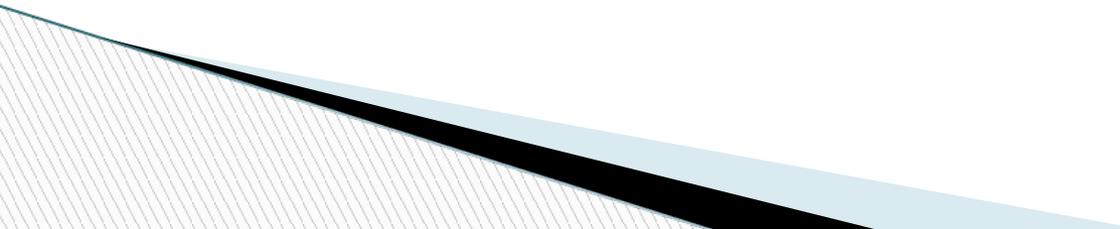
- ▣ **В ФЗ «Об образовании в РФ»** выделены академические права и свободы, которыми пользуются педагогические работники:
- ▣ 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- ▣ 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 

- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образ. деят-ть, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-технич. средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;



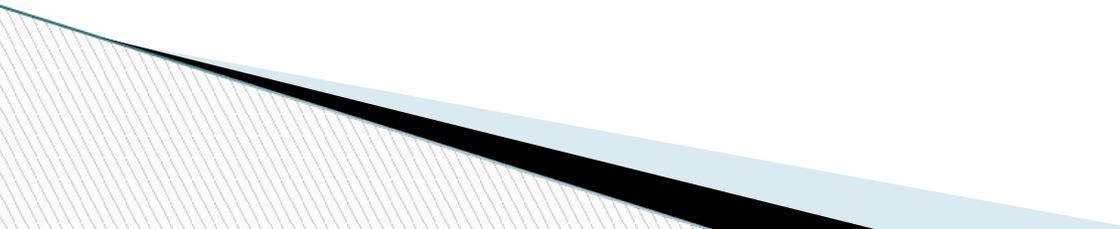
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

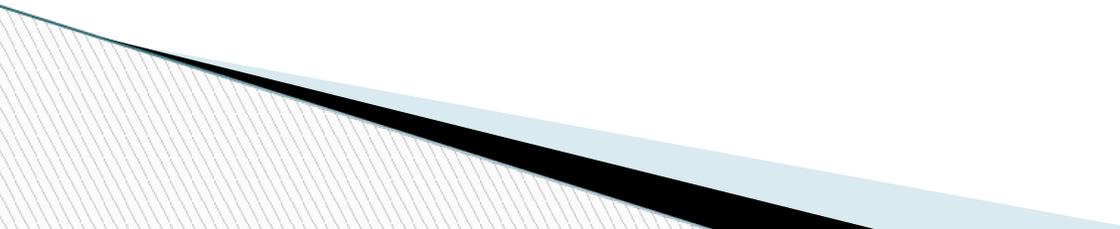
11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

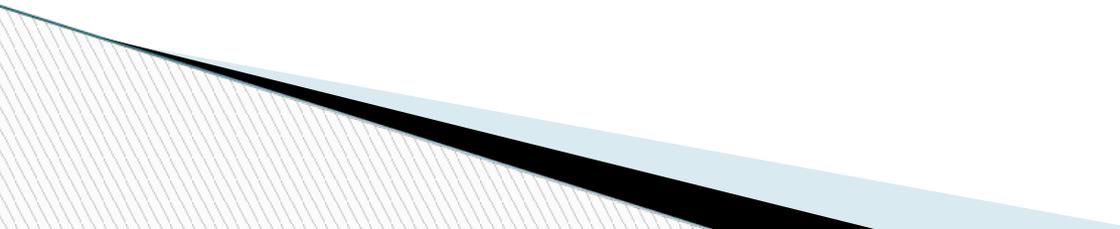


Трудовые права и социальные гарантии педагогических работников

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;



б) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации. (п. 5, ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Обязанности и ответственность педагогических работников

Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень; и т.д. **(48 статья ФЗ «Об образовании в РФ»)**

Своеобразие педагогического труда

носит преимущественно **интеллектуальный** и **творческий** характер. Для педагогической деятельности характерна **более высокая доля затрат живого труда** при оказании образовательных услуг, чем при создании продуктов материального производства. Труд в сфере образования **нестандартен, требует самоуправляемости и слабо поддается четкой регламентации. Результат педагогического труда - образовательная услуга** - имеет специфические особенности как продукт производства. Поэтому в образовательных организациях принята повременная система оплаты труда с учетом количества фиксированных часов работы, а не произведенной продукции.

Рабочее время педагога

Единица измерения труда педагогических работников - **рабочее время**. С **юридической точки зрения рабочее время** – это часть суток, в течение которой человек работает на предприятии или в организации.

С **экономической точки зрения рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации и с условиями трудового договора исполняет свои должностные обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

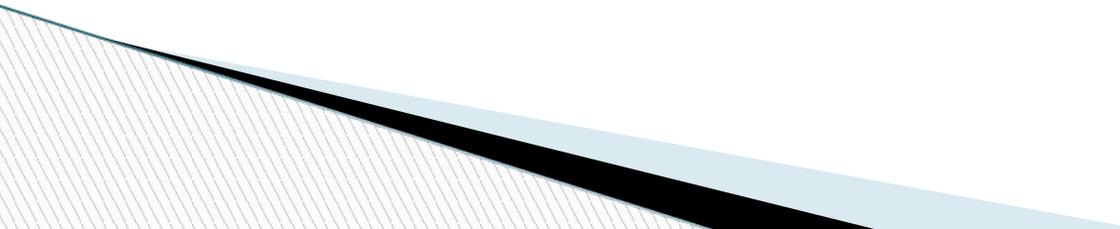
Виды рабочего времени

По трудовому законодательству различаются три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Трудовой кодекс устанавливает для педагогических работников сокращенную рабочую неделю – **36** часов (92 статья).

Понятие «сокращенного рабочего времени» отличается от неполного рабочего времени. При работе на условиях сокращенного рабочего времени труд работника оплачивается в полном объеме.

В соответствии с п. 7 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» режим рабочего времени и времени отдыха пед. работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется **коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий** в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.



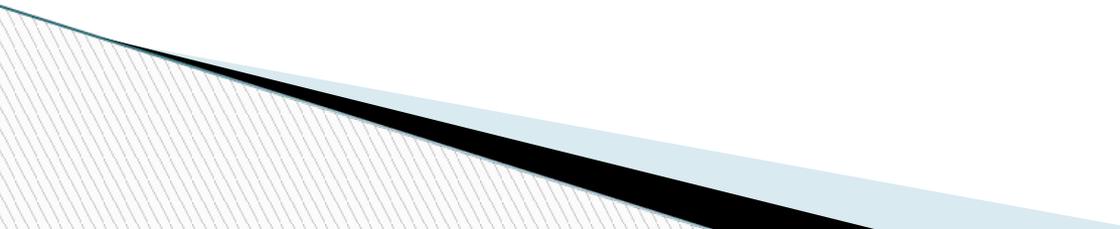
Пример

18 часов в неделю продолжительность рабочего времени у учителей 5-11 классов образовательных организаций, учителей-дефектологов и логопедов организаций здравоохранения и соцзащиты, педагогов дополнительного образования; 20 часов в неделю – у учителей-дефектологов и учителей-логопедов образовательных организаций; 25 часов в неделю – у воспитателей специальных (коррекционных) образовательных организаций; 36 часов у старших воспитателей и воспитателей дошкольных образовательных организаций, педагогов-психологов и др.

Рабочее время педагога

Трудовой кодекс содержит специальную главу 52 (ст.331-336), устанавливающую особенности регулирования труда педагогических работников.

Рабочее время педагогического работника складывается из **нормируемой** части (характеризуется наличием установленных норм времени для выполнения учебной работы), а также другой части, которая осуществляется в течение рабочего времени, но не конкретизирована по количеству часов.



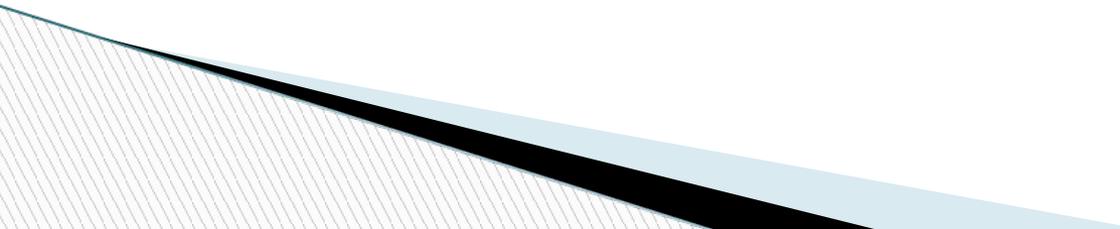
Нормируемая часть рабочего времени

определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается, исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах.

Часть педагогической работы работников требует затрат рабочего времени, но не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации, правилами внутреннего распорядка и **МОЖЕТ ВКЛЮЧАТЬ** в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе пед., метод. советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и др. мероприятий, предусмотренных программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их способностей, интересов и пр.;
 - периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса;
 - выполнение дополнительно возложенных обязанностей, связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами).
- 

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

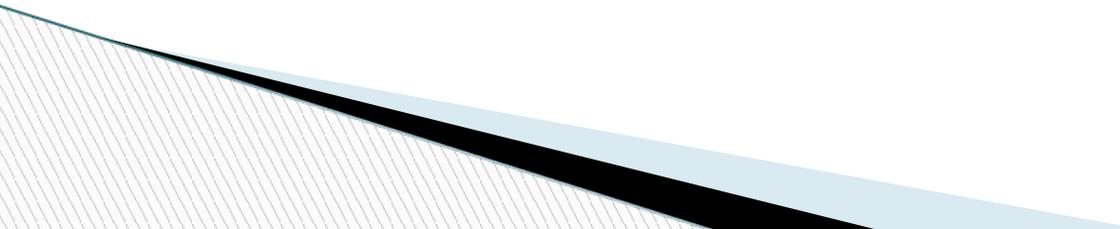
Трудовой кодекс выделяет два возможных случая работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- по инициативе работника – совместительство;**
- по инициативе работодателя – сверхурочная работа.**

Статья 333 Трудового кодекса РФ

– пед. работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы - отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.



С экономической точки зрения **вне рабочее время** включает в себя следующие периоды:

- ▣ время, связанное с работой в образовательной организации (передвижение к месту работы и обратно, обеденный перерыв);
 - ▣ время на домашний труд и другие бытовые потребности (уборка по дому, приготовление пищи, уход за детьми и др.);
 - ▣ время на удовлетворение физиологических потребностей человека (сон, еда, уход за собой);
 - ▣ свободное время человека (активный отдых, чтение литературы и др.)
- 

Время педагога

У педагогов подобные периоды стерты.

Рациональное использование рабочего и вне рабочего времени требует научной организации педагогического труда.

Это позволит сократить нерациональные затраты времени педагогов на бумажную работу, различные заседания и собрания, дежурства, освободить время для досуга, активного отдыха или самообразования.

Переход на НСОТ

До 1 декабря 2008 г. действовала единая тарифная система оплаты труда, введенная в 1992 г. для всех отраслевых бюджетных организаций. Единая тарифная сетка (ЕТС) предусматривала деление на 18 разрядов, независимо от отраслевой принадлежности. Недостаток ЕТС, основанной на распределительных принципах – отсутствие стимулов для качественного и результативного труда. С **1 декабря 2008г.** начался переход федеральных бюджетных образовательных организаций, в том числе ВПО на новую систему оплаты труда (НСОТ).

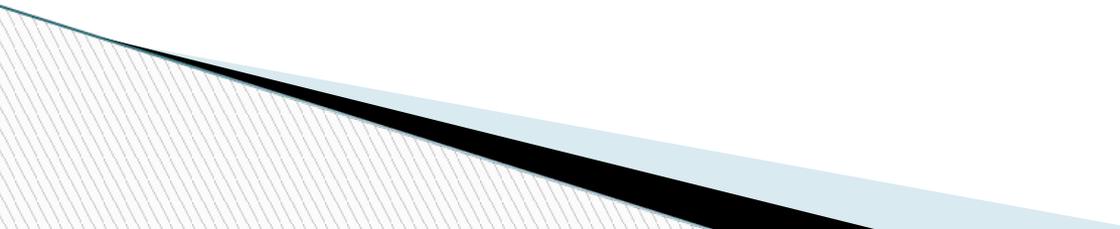
С 2011 г. **НСОТ** внедряется в сфере общего среднего образования.

Для перехода к НСОТ работников бюджетной сферы подготовлены и приняты законодательные акты, в которых изложены основные элементы НСОТ:

- 1) Постановление Правительства РФ № 605 от 22 сентября 2007 г.
- 2) Постановление Правительства РФ № 583 от 05 августа 2008 г.

Отличия НСОТ

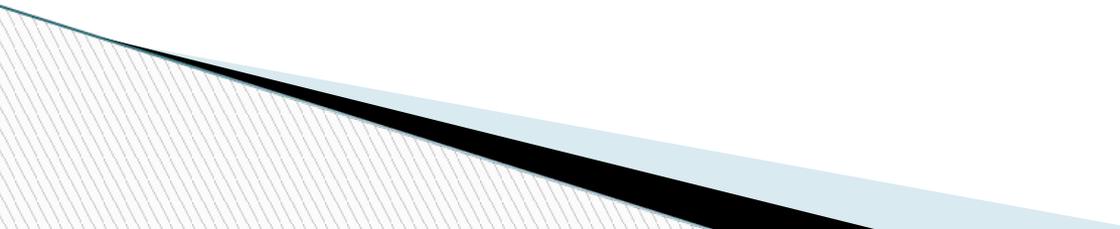
1. Сотрудники разделяются по видам экономической деятельности (разделение носит ведомственный характер, что позволяет учесть специфику труда в каждом образовательном учреждении, т.к. каждое ведомство разрабатывает примерное положение об оплате труда подведомственных ему учреждений, а на его основе каждое учреждение – собственное положение об оплате труда, согласует его с профсоюзами, и заключает новые коллективные договоры.



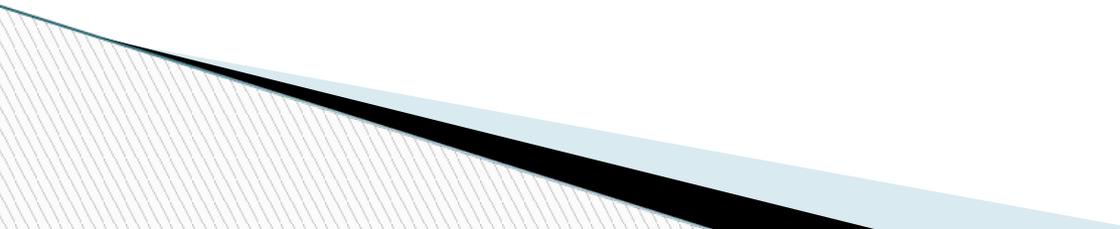
2. Вводится новая структура заработной платы, состоящая из системы окладов (включающих все доплаты и компенсации), которая дополняется стимулирующими надбавками);

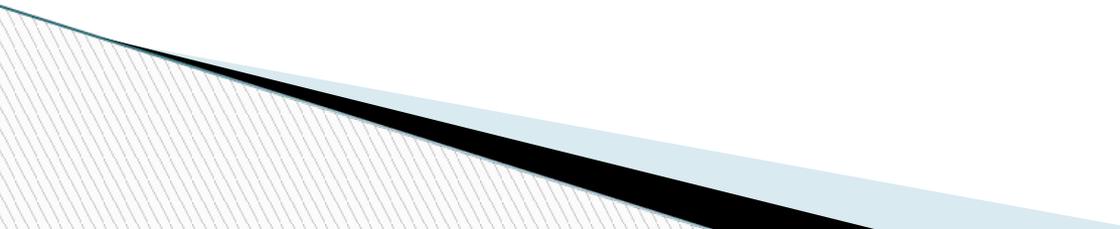
3. В предоставлении больших полномочий руководителю бюджетного учреждения в вопросах распределения фонда оплаты труда и найма специалистов, необходимых в данный момент учреждению.

Основные задачи введения НСОТ

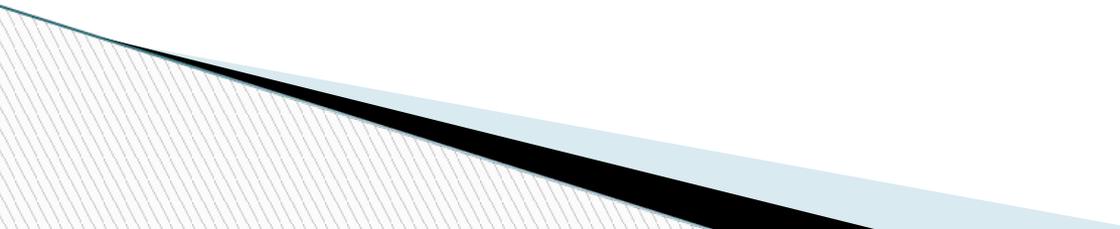
1. повышение эффективности и качества педагогического труда;
 2. повышение мотивации педагогических работников к качественному труду;
 3. повышение кадровой обеспеченности, в том числе путем привлечения высококвалифицированных специалистов, закрепление в образовательных учреждениях молодых кадров.
- 

Принципы внедрения НСОТ в образовании

- разделение фонда оплаты труда на **базовую** и **стимулирующую** части, обеспечение их оптимального соотношения;
 - обеспечение оптимального соотношения численности педагогических кадров и иных сотрудников организации;
 - участие общественных органов управления образовательной организации в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - доведение средств по нормативу до уровня образовательной организации;
- 

- нормативно-подушевое финансирование организации в части обеспечения выплаты заработной платы и расходов, связанных с реализацией основной образовательной программы;
 - финансово-хозяйственная самостоятельность организации;
 - учет сложности и интенсивности труда пед. работников при формировании их зарплаты;
 - установление зависимости размера зарплаты руководителя образовательной организации от среднего размера зарплаты работников данной организации.
- 

Основываясь на требованиях к профессиональной подготовке и уровнях квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности **(профессиональных квалификационных групп (ПКГ)**, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы **руководитель образовательного учреждения** утверждает размеры должностных окладов, ставок зарплаты. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06. 08. 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»).



- ▣ **Выплаты компенсационного характера** по соответствующим ПКГ определяются в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ. Размеры и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера закрепляются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Перечень примерных показателей стимулирования ППС, научно-педагогических кадров гос-х образовательных учреждений, подведомственных Рособразованию, за количество и качество труда в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности предусматривает выплаты:

- профессорско-преподавательскому составу за заинтересованность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы;
- научно-педагогическим кадрам за заинтересованность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера

способствуют мотивированию работников к эффективному, производительному труду, а также направлены на поощрения за выполненную работу.

Как следует из **статьи 135 Трудового кодекса РФ** зарплата работнику устанавливается **трудовым договором** в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. При этом **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 трудового права (статья 135 ТК РФ).

- В статье 144 ТК РФ закреплена норма о том, как системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются в:
 - федеральных государственных учреждениях;
 - государственных учреждениях субъектов РФ;
 - муниципальных учреждениях.

Независимо от уровня подчиненности учреждения система оплаты в нем устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными актами государственных органов и органов местного самоуправления, действующими для соответствующего уровня подчиненности учреждений федерального, субъектов Федерации, муниципального.

Формирование фонда оплаты труда

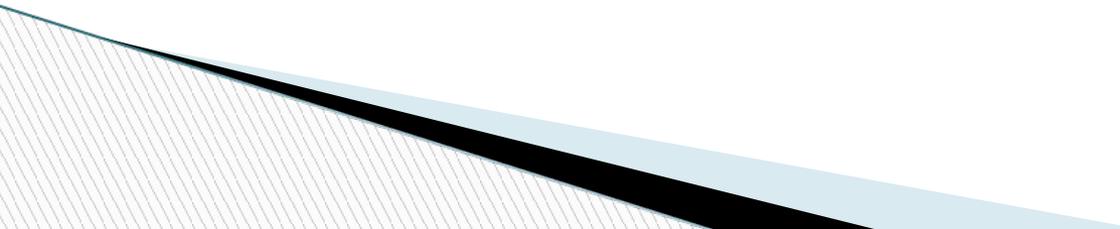
Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах выделенных организации на текущий финансовый год средств, не ниже норматива подушевого финансирования, установленного законодательными актами органа государственной власти субъектов РФ.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогов и других работников образовательной организации в соответствии со штатным расписанием.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников состоит из **общей части**, включающей базовые оклады педагогов, и **специальной части**.

Общая часть – должностной оклад каждого педагога рассчитывается исходя из величины базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, сложность и интенсивность педагогического труда.

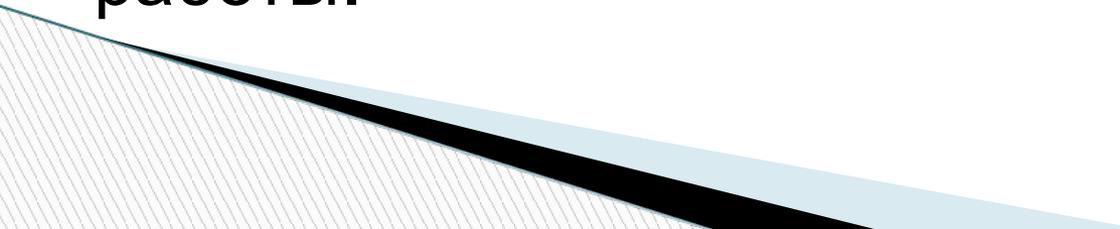


Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

- **повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию педагогов, сложность и интенсивность их работы;**
- **выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ;**
- **доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.**

Усиление стимулирующей роли оплаты труда за качество и результаты работы - одно из основных изменений в системе оплаты труда педагогов.

Каждая образовательная организация имеет право индивидуально разрабатывать и внедрять собственные критерии для назначения стимулирующих выплат педагогам. Критерии должны отражать связь между размером выплат и качеством труда. Важный момент введения НСОТ – выработка понятных, эффективных, показателей качества труда работников образовательных организаций в зависимости от типа, вида и конкретных условий их работы.



В системе ВПО (в частности в ФГБОУ ВПО «ВСГАО») к этим показателям относили количество и качество научных публикаций, участие в научных конференциях различного уровня, количество и качество учебных и методических публикаций, руководство НИР студентов и магистрантов, участие во внеучебной работе (руководство кружками и клубами, кураторство, сотрудничество с образ. учреждениями, подготовка студентов для участия в олимпиадах и т.п.), повышение квалификации, организация и проведение научных научно-методических мероприятий.

