

Методические рекомендации по обеспечению кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федерального государственного образовательного стандарта по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям

1. Общие положения

Настоящие методические рекомендации определяют обеспечение кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (далее – ФГОС).

Статьей 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) образовательные программы среднего профессионального образования (далее – программы СПО) отнесены к основным профессиональным образовательным программам, и включают в себя программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена.

В соответствии со статьей 5 Закона об образовании, в Российской Федерации гарантируется общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования. Соответствие среднего профессионального образования ФГОС является ключевым компонентом государственной гарантии предоставления качественного среднего профессионального образования на общедоступной и бесплатной основе.

Согласно статье 11 Закона об образовании, ФГОС включают в себя требования к:

- 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) результатам освоения основных образовательных программ.

Согласно статье 8 Закона об образовании, организация предоставления среднего профессионального образования, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования, отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования. Статья 6 Закона об образовании закрепляет также право федеральных государственных органов обеспечивать в федеральных государственных образовательных организациях организацию предоставления общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования. Однако в целом указанное полномочие является полномочием регионального уровня, в этой связи настоящие методические рекомендации ориентированы, прежде всего, на обеспечение кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования образовательными организациями субъектов Российской Федерации.

Субъекты Российской Федерации за счет средств бюджетных ассигнований региональных бюджетов должны обеспечить общедоступность и бесплатность среднего профессионального образования в соответствии с соответствующими ФГОС, профессиональные образовательные организации обязаны реализовать программы СПО в соответствии с ФГОС, в том числе, с учетом необходимости реализации требований ФГОС к условиям реализации образовательной программы. Возможность в ФГОС установить требования к кадровым условиям реализации программ СПО гарантирует определенный уровень качества работы педагогического коллектива образовательной организации.

Требования к кадровым условиям реализации программ СПО в соответствии с ФГОС обуславливает необходимость привлечения квалифицированных кадров, эффективного нормирования их рабочего времени, разработки системы оплаты труда, стимулирующей качественное выполнение педагогическими работниками должностных обязанностей в соответствии как с трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании, так и ФГОС.

2. Требования к квалификации педагогических работников

Реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательных организаций, занимающими, в частности, должности преподавателей, мастеров производственного обучения.

Квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (ст. 46 Закона об образовании).

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, исходя из определения, данного статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, если данным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Таким образом, поскольку требования к квалификации для занятия должностей педагогических работников предусмотрены Законом об образовании, то профессиональные стандарты являются обязательными для профессиональных образовательных организаций как работодателя педагогических работников.

Профессиональный стандарт в отношении преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций утвержден приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Указанный документ содержит подробное описание требований к квалификации.

К квалификации *преподавателя* установлены следующие требования.

Требования к образованию и обучению. Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения. Специально оговаривается, что дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники (включая преподавателя) обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы. Опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). При этом объем (длительность) данного опыта не устанавливается.

Установлены следующие требования к квалификации *мастера производственного обучения*.

Требования к образованию и обучению. Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания по основным программам профессионального образования обязательно обучение по ДПП - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники, включая и данную должность, обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы. Обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

Мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

Таким образом, наличие педагогического образования не является обязательным для замещения должности преподавателя и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации. Для лиц, не имеющих педагогического образования, достаточно освоить дополнительную профессиональную программу, в том числе программу повышения квалификации (объемом от 16 часов).

Исходя из требований ФГОС, реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательной организации, либо лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правового договора. В частности, могут привлекаться лица из числа руководителей и работников организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности ФГОС, имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее трех лет. Данное требование не означает обязательное наличие стажа работы в профессиональной области не менее трех лет у всех педагогических работников, реализующих программу СПО в соответствии с ФГОС.

В то же время, ФГОС требует, чтобы доля педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих опыт деятельности не менее трех лет в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, в общем числе педагогических работников, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, должна быть не менее 25 процентов. Опыт деятельности может быть, как продолжающийся (работа в настоящее время, в том числе, по совместительству, осуществление деятельности по гражданско-правовому договору или в качестве

индивидуального предпринимателя), так и соответствующий опыт деятельности в прошлом.

ФГОС содержат требования о необходимости для педагогических работников, привлекаемых к реализации программ СПО, получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций. При этом статья 47 Закона об образовании предусматривает право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование не реже 1 раза в 3 года без уточнения подвида образовательных программ, однако с указанием, что данное образование должно быть по профилю педагогической деятельности.

3. Нормирование рабочего времени педагогических работников в связи с реализацией программ СПО в соответствии с ФГОС

Согласно части 6 статьи 47 Закона об образовании рабочее время педагогических работников определяется как совокупность учебной (преподавательской) и воспитательной работы, включая практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

Тем самым, **вся педагогическая деятельность работника разделяется на учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, и на иные виды педагогической работы.** При этом оплата труда производится, исходя из выполнения работником всех видов своих трудовых обязанностей. Предполагается, что выполнение всех видов работы, которые включены в должностные обязанности работника, исходя из содержания его трудового договора, в течение всего его рабочего времени, оплачиваются в рамках выплаты оклада (а также компенсационных и стимулирующих выплат, при наличии оснований для их назначения). В рамках рабочего времени работника не имеется «оплачиваемых» и «неоплачиваемых» видов педагогического труда, а также нет необходимости отдельно оплачивать работнику выполнение каждой его должностной обязанности по трудовому договору.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Все они должны выполняться в пределах установленных ограничений продолжительности рабочего времени работника. Основой для разработки трудовых договоров и должностных инструкций выступает программа СПО образовательной организации, разработанная с учетом требований ФГОС к структуре и объему образовательной программы.

Исходя из статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, для всех педагогических работников продолжительность рабочего времени является сокращенной, не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности работника, с учетом особенностей их

труда установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (с учетом изменений, внесенных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755) (далее – Приказ о продолжительности рабочего времени).

Для мастеров производственного обучения продолжительность рабочего времени установлена 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и основным программам профессионального обучения, в качестве нормы часов педагогической работы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. Эта норма составляет **720 часов в год за ставку заработной платы**.

Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам СПО, объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. **Верхний предел учебной нагрузки устанавливается для таких преподавателей в объеме не более 1440 часов в учебном году**. Свыше данного предела учебная нагрузка работника не может быть определена в трудовом договоре. При этом работа сверх нормы часов (но в пределах 1440 часов) на ставку заработной платы для преподавателей не является совместительством на основании подпункта «з» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Нормирование учебной (преподавательской) работы не означает, что для этой категории работников все иные должностные обязанности, помимо учебной (преподавательской) работы, не входят в состав должностных обязанностей. **Иные виды педагогической работы, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, разработанными, в том числе, в соответствии с профессиональным стандартом, также обязательны для выполнения преподавателями**.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным

нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Исходя из Приложения 2 к Приказу о продолжительности рабочего времени, к учебной нагрузке относится объем выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. **Таким образом, текущий контроль и проведение промежуточных и итоговой аттестация обучающихся входят в состав учебной нагрузки, и учитываются в составе учебной (преподавательской) работы в полном объеме, включая проведение текущего контроля самостоятельной работы обучающихся.**

Объем учебной нагрузки (учебной (преподавательской) работы) педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)), а также оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником. Изменение данного объема по инициативе работодателя в текущем учебном году не допускается.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

В деятельности образовательной организации возможны случаи, когда при планировании следующего учебного года происходит сокращение общего объема учебной (преподавательской) нагрузки в образовательной организации, в том числе, при сокращении объема работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем по видам учебных занятий в соответствии с учебным планом основной образовательной программы СПО. Такое сокращение не обозначает, что оплата труда работников должна сократиться. В случае, если сокращение общего объема учебной (преподавательской) нагрузки позволит реализовать образовательные программы в соответствии с ФГОС, такое сокращение не может стать основанием для уменьшения объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, из которой формируется фонд оплаты труда в образовательной организации.

Высвобождающиеся средства фонда оплаты труда могут быть перераспределены, в том числе, в рамках изменения системы оплаты труда, например, могут быть повышены размеры окладов, если это допускается на уровне образовательной организации в соответствии с установленной в субъекте Российской Федерации системой оплаты труда, а также увеличены компенсационные и стимулирующие выплаты. Тем самым, сам факт сокращения учебной (преподавательской) нагрузки не служит сам по себе основанием для сокращения оплаты труда работников, хотя может послужить основанием для изменения системы оплаты труда в организации. Помимо этого, уровень заработной платы педагогических работников обеспечивается реализацией Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который обеспечивает средний размер заработной платы педагогических работников вне зависимости от уровня их учебной (преподавательской) нагрузки. В этой связи возможным и вероятным последствием сокращения учебной (преподавательской) нагрузки педагогических работников является пересмотр системы оплаты труда в сторону увеличения размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат с целью сохранения общего размера фонда оплаты труда, а также достигнутого уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Система оплаты труда педагогических работников

Система оплаты труда профессиональной образовательной организации должна обеспечивать выполнение государственного задания в части реализации программ СПО в соответствии с ФГОС, обеспечивать высокий профессиональный уровень работников организации, а также мотивировать их к выполнению трудовых функций с высоким качеством, эффективностью. Должно быть обеспечено соответствие системы оплаты труда требованиям трудового и образовательного законодательства.

4.1. Основные требования к системам оплаты труда

Система оплаты труда работников представляет собой порядок и механизмы исчисления заработной платы работников организации в соответствии с количеством, условиями, качеством, результатами их труда.

Система оплаты труда в государственных учреждениях устанавливается в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, с изменениями, внесенными постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (с последующими изменениями и дополнениями);

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Системы оплаты труда работников в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Нормативные правовые акты, регламентирующие системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, не имеют прямого юридического действия в отношении работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и могут служить исключительно ориентиром при разработке региональных систем оплаты труда.

Формирование системы оплаты труда на уровне образовательной организации осуществляется в соответствии со следующими принципами:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) установление систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (за исключением руководителей и главного бухгалтера);

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) повышение реального уровня заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда устанавливается образовательной организацией на основе указанных выше нормативных правовых актов в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организации.

Установление системы оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением обеспечивает работникам непосредственную возможность влиять на содержание системы оплаты труда. Установление системы оплаты труда локальным нормативным актом обеспечивает работодателю возможность оперативного изменения системы оплаты труда по собственному усмотрению (при условии соблюдения требований законодательства и нормативных правовых актов).

Локальный нормативный акт образовательной организации, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Утверждение системы оплаты труда локальным нормативным актом позволяет обеспечить совершенствование системы оплаты труда посредством внесения изменений в локальный нормативный акт с учетом мнения

представительного органа работников учреждения, осуществляемого с соблюдением сравнительно несложных процедурных требований, предусмотренных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доведение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций до средней заработной платы в соответствующем регионе является целевым средним значением заработной платы по педагогическим работникам и не может рассматриваться как требование достижения данного значения для каждого педагогического работника. Достижение высокого уровня заработной платы работников учреждения предполагает дифференцирование заработной платы в зависимости от количества, условий, качества труда.

При оценке достижения уровня заработной платы учитывается совокупный размер заработной платы работника, включая все постоянные и единовременные стимулирующие выплаты.

При расчете целевого значения «средней заработной платы» используется показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)».

4.2. Формирование фонда оплаты труда

Образовательная организация формируют фонд оплаты труда, включая объем и структуру фонда оплаты труда, самостоятельно, с учетом требований законодательства, регулирующего расходование средств, поступивших из различных источников. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется исходя из различных источников – как субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных бюджетных ассигнований из средств соответствующего бюджета, так и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также, возможно, средств безвозмездных поступлений.

Средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания могут быть направлены исключительно на выполнение работ, оказание услуг, включенных в государственное задание учреждению. Оплата труда работников из данного источника возможна в случае, если работник в рамках своих трудовых обязанностей обеспечивает выполнение государственного задания. Иным работникам (например, задействованным исключительно в осуществлении приносящей доход деятельности) из данного источника оплата труда производиться не может. Работникам, которые в рамках своей трудовой деятельности как обеспечивают выполнение государственного задания, так и ведут иную деятельность, оплата труда должна производиться из различных источников (примерно пропорционально размеру поступлений).

Субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания доводится до образовательной организации по принципу «одной строки». Весь объем средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания доводится для выполнения всего объема государственного задания. Способы расчета размера субсидии с момента формирования ее общего размера более не имеют значения для учреждения, получившего субсидию. Бюджетное и автономное учреждение формируют свои расходы в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, исходя из конкретных финансовых, экономических, организационных и иных обстоятельств осуществления деятельности.

Государственное учреждение не обязано выделять такую же долю расходов на фонд оплаты труда, которая была заложена при расчете нормативных затрат учредителем. **При формировании фонда оплаты труда учреждение вправе установить долю расходов на оплату труда как большую, так и меньшую в сравнении с долей расходов на оплату труда, которая использовалась учредителем при расчете размера нормативных затрат.** Различные учреждения, получающие субсидию, рассчитанную учредителем на основании размера нормативных затрат, определенного по единой методике, вправе определить для себя различную структуру расходов. Два учреждения, подведомственные одному учредителю и получившие одинаковое по объему задание и одинаковую субсидию, могут иметь различные по размеру фонды оплаты труда.

В случае, если государственное задание состоит из различных работ, услуг, учреждение не обязано выделять такую же долю расходов на оказание конкретного вида услуги, которая была рассчитана для соответствующего раздела государственного задания учредителем при расчете общего размера субсидии. Учреждение может потратить на оказание конкретной услуги, включенной в государственное задание, как большую, так и

меньшую долю средств, в сравнении с тем, как проводились расчеты финансового обеспечения по разделам, частям государственного задания.

Фактический размер фонда оплаты труда, его структуры не может обусловить изменение нормативных затрат на оказываемую государственную услугу. Учредитель не вправе дифференцировать размер нормативных затрат по данному основанию.

Возможно доведение до учреждения субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части первой статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. В таком случае средства данной субсидии могут быть потрачены в соответствии с назначением субсидии, в том числе и на оплату труда работников. Например, целевым назначением субсидии может выступать осуществление внедрения новых ФГОС, что сделает возможным установление за счет средств данной субсидии стимулирующих выплат работникам за разработку рабочих программ учебных дисциплин, курсов, модулей с высоким уровнем качества, либо целевым назначением субсидии может выступать техническое оснащение образовательного процесса, что сделает возможным установление за счет средств данной субсидии компенсационных выплат отдельным работникам за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по обучению трудового коллектива правилам пользования новым оборудованием.

Средства от приносящей доход деятельности поступают в самостоятельное распоряжение государственного учреждения и могут быть направлены на любую уставную деятельность учреждения, в том числе на оплату труда любых работников, при условии, если это осуществляется на основании плана финансово-хозяйственной деятельности. За счет доходов от приносящей доход деятельности возможно финансировать любую структурную часть оплаты труда работников (оклады, компенсационные или стимулирующие выплаты).

Средства пожертвований, средства, поступившие в связи с формированием целевого капитала, иные средства безвозмездных поступлений расходуются учреждением в соответствии с их целевым назначением. Образовательная организация вправе направить данные средства на формирование фонда оплаты труда работников, если целевой характер использования данных средств позволяет такое использование.

Система оплаты труда работников подразделений образовательной организации, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, является единой и не может дифференцироваться (например, оклады преподавателей, участвующих в реализации программ СПО в рамках контрольных цифр приема, и

преподавателей, участвующих в реализации программ по договорам оказания платных образовательных услуг, должны быть одинаковыми).

Долю фонда оплаты труда работников учреждения, направляемую на оплату труда работников, замещающих должности работников образования, рекомендуется определять не менее 60 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения.

При определении размера фонда оплаты труда в отношении педагогических работников должны учитываться обязательства образовательной организации по повышению уровня оплаты труда педагогических работников и достижению уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.3. Структура заработной платы

Зарплата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Таким образом, зарплата должна быть дифференцирована по указанным основаниям, невозможно, например, установление одинакового оклада (должностного оклада) по должностям, которые относятся к различным квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации зарплата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации предполагает такое ограничение для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений.

При формировании систем оплаты труда рекомендуется описывать порядок определения и размеры всех составляющих заработной платы работников с учетом как требований нормативных правовых актов, так и направлений государственной политики в сфере образования и оплаты труда.

Доля стабильной (постоянной) части заработной платы педагогических работников профессиональных образовательных организаций (окладов и постоянных выплат компенсационного характера) рекомендуется устанавливать при формировании фонда

оплаты труда в размере не менее 60 процентов, а долю стимулирующих выплат – не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения.

Конкретные доли структурных частей фонда оплаты труда определяются учреждением, исходя из особенностей финансового обеспечения функционирования учреждения, кадрового потенциала и иных обстоятельств.

При изменении систем оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не должна стать меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Учредитель вправе установить такое ограничение в нормативном правовом акте, о введении новой системы оплаты труда в таком случае учреждение обязано будет обеспечить, чтобы заработная плата работников не была меньше соответствующего размера, выплачиваемого на основе старой системы оплаты труда.

4.4. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) работников учреждения

Зарботная плата работников устанавливается на основе окладной системы, при этом размеры окладов (должностных окладов) определяются по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (нормы учебной нагрузки на ставку заработной платы и всех иных видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) выплачивается за выполнение всего спектра должностных обязанностей работника. Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются. В случае, если выполнение трудовой (должностной) обязанности включено в перечень трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с трудовым договором на основании положений единых квалификационных справочников

и (или) профессиональных стандартов, выполнение данного вида трудовой (должностной) обязанности финансируется в рамках оклада (должностного оклада) работника, и не предполагает установления дополнительных выплат сверх оклада (должностного оклада).

Не допускается введения отдельных доплат за выполнение конкретных функций педагогического работника (участие в разработке составных частей образовательной программы, ведение документации, оказание консультативной помощи участникам образовательного процесса, выполнение иных конкретных видов педагогической работы), которые включены в состав трудовых обязанностей работника, исходя из трудового договора. Однако данное обстоятельство не исключает возможность ввести стимулирующие выплаты за качественное выполнение конкретных видов педагогической работы. В данном случае основанием для произведения стимулирующей выплаты служит не факт выполнения должностной обязанности, а факт достижения в ходе ее выполнения высоких результатов (критериев и показателей эффективности).

Дополнительные выплаты работнику сверх оклада (должностного оклада) могут быть установлены за выполнение трудовых (должностных) обязанностей, которые не включены в перечень трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с трудовым договором на основании положений единых квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям педагогических работников профессиональных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

4.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

Исходя из требований нормативных правовых актов, работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации устанавливается законодательством субъектов Российской Федерации. На федеральном уровне перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (с последующими изменениями и дополнениями).

Исходя из своего наименования, выплаты компенсационного характера возмещают (компенсируют) работникам различия в условиях труда, которые делают выполнение трудовых обязанностей конкретным работником более вредным, сложным, продолжительным, интенсивным, чем в среднем для данной должности. Таким образом, основание назначения выплаты компенсационного характера – это факт выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

При установлении системы оплаты труда следует описать все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством, установив основание назначения выплаты, и размер такой выплаты.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Оплата труда в данном случае должна соответствовать требованиям законодательства.

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.

В случае, если работа, определенная трудовым договором, представляет собой деятельность по выполнению государственного задания, и оплата труда работника осуществляется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, при этом дополнительно возлагаемые на работника трудовые обязанности представляют собой деятельность в рамках приносящей доход деятельности, источником доплаты должны служить средства от приносящей доход деятельности, либо безвозмездных поступлений, если их целевое назначение позволяет такое использование.

Размер доплаты рекомендуется устанавливать с учетом объема и характера дополнительно возлагаемых на работника трудовых обязанностей.

Установление доплаты возможно исключительно в отношении трудовых (должностных) обязанностей, которые не входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором на основании положений единых квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Указанное постановление определяет минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) как 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В отдельных случаях минимальный размер доплаты может быть больше указанного. Например, на федеральном уровне минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время в соответствии с пунктом 5.6 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, в региональных отраслевых соглашениях могут быть установлены аналогичные гарантии для работников учреждений субъектов Российской Федерации.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Учреждение вправе повысить размер доплаты, однако не может снизить его, относительно установленного законодательством.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Учреждение вправе предоставить работникам повышенные гарантии в части оплаты труда, в сравнении с требованиями законодательства.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательных организациях формируется система выплат стимулирующего характера. Перечень таких выплат или принципы его формирования в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации определяется законодательством субъектов Российской Федерации. Как правило, выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием назначения стимулирующих выплат является достижение работником определенного качества труда, результатов труда, а не сам факт выполнения той или иной трудовой обязанности.

Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Указанный локальный нормативный акт либо коллективный договор должен предусматривать участие коллегиальных органов управления учреждением в

установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера. Формами участия могут выступать принятие локальных нормативных актов, согласование содержания локальных нормативных актов либо выражение мнения о содержании таких актов, регламентирующих порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера. Возможно принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера.

Формы участия коллегиальных органов управления учреждением в установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с уставом государственного учреждения. В случае, если установленная уставом компетенция коллегиальных органов управления не предполагает полномочий в сфере определения стимулирующих выплат, включение соответствующих полномочий в локальные нормативные акты, коллективные договоры (соглашения), определяющие систему оплаты труда в государственном учреждении, возможно после внесения изменений в устав.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС, рекомендациями примерных основных образовательных программ;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать при достижении показателей эффективности деятельности работника. При установлении стимулирующих выплат может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Конкретный результат труда, достижение которого влечет назначение стимулирующих выплат, определяется образовательной организацией самостоятельно, с учетом требований к деятельности учреждения, стоящих перед ней задач развития, особенностей ее деятельности.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности государственного учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и

устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Учреждение обеспечивает выполнение поставленных перед ним задач в части достижения показателей эффективности собственной деятельности, в том числе, и посредством установления системы стимулирующих выплат работникам.

Разработку показателей и критериев эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в образовательной организации, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты, и иные условия осуществления выплаты.

Регламентация вопросов назначения стимулирующих выплат работником должна быть полной, ясной, конкретной, и по возможности исключать возможности конфликтов в таких вопросах, как факт достижения показателя эффективности работником, наличие права на получение стимулирующей выплаты работником, размер стимулирующей выплаты, который должен быть назначен работнику, и в иных подобных вопросах.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер стимулирующей выплаты, так и

порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда, показателей эффективности, достигнутых коллективом учреждения за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Примером установления порядка расчета размера стимулирующих выплат может служить балльная система распределения фонда стимулирующих выплат, в рамках которой достижению конкретных показателей эффективности присваивается конкретное условное число баллов, после чего размер стимулирующей выплаты («стоимость балла») для работника определяется, исходя из общего количества баллов, набранных коллективом работников за определенный период, и фонда стимулирующих выплат за данный период. Преимуществом данной системы является отсутствие проблем с распределением установленного размера фонда стимулирующих выплат, недостатком – отсутствие предсказуемости размера выплаты для работника. В случае, когда достижение конкретного показателя эффективности влечет назначение стимулирующей выплаты в конкретном, заранее определенном, размере, система стимулирования в учреждении является существенно более предсказуемой для работника. Однако на уровне учреждения в этом случае может возникнуть сложность с планированием размера фонда стимулирующих выплат, основанная на том, что факт достижения показателя эффективности работниками нельзя запланировать с точностью.

Максимальный размер стимулирующих выплат в отношении работников государственного учреждения, не относящихся к категории руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, не ограничен.

В качестве примера приводим возможный (но не исчерпывающий) перечень показателей эффективности деятельности работников из числа педагогических работников для установления стимулирующих выплат:

- качественное проведение учебных занятий с обучающимися с использованием современных технологий и средств обучения, использование инновационных технологий (в т.ч. мультимедийных и других компьютерных и телекоммуникационных технологий) в образовательном процессе

- разработка и внедрение в образовательный процесс образовательных программ (частей образовательной программы) по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, применение новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, ресурсов для электронного и дистанционного обучения;

- эффективная и результативная организация самостоятельной работы обучающихся в соответствии с ФГОС;

- качественные организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;

- достижение обучающимися высоких результатов в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе, соревнованиях чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

- наличие опубликованных научных и учебно-методических трудов работника, статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах, индексируемых журналах;

- интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение профориентационной работы;

- высокое качество выполнения проектов, реализуемых в рамках приносящей доход деятельности учреждения, в том числе организации, руководства выполнением таких работ;

- интенсивность участия и высокое качество работы по организации сотрудничества с другими образовательными организациями, иными организациями, международного сотрудничества, включая реализацию совместных проектов.