



Ставки не могут быть ниже МРОТ!

Единые рекомендации по оплате труда обновлены с учетом предложений профсоюза



Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно утверждает Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

В Единых рекомендациях на 2022 год учтены предложения Общероссийского Профсоюза образования, который в ходе подготовки документа активно отстаивал права работников бюджетной сферы. Прежде всего они касаются установления окладов и ставок заработной платы с учетом

минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом. Профсоюз призывает свои региональные, территориальные и первичные организации отстаивать право учителей на оплату труда не ниже МРОТ без включения в его состав выплат за учебную нагрузку сверх норм, установленных за ставку заработной платы, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, а также за квалификацию.

Стр. 4-7 ▶

«Учительская газета» и «Мой профсоюз» - отличный подарок учителю и школе

Дорогие читатели! Оформить подписку на наши издания можно в любом почтовом отделении страны, а также онлайн на сайте www.ug.ru.

Наши подписные индексы по каталогу «Почта России»

«Учительская газета»: ПЗ357

«Мой профсоюз»: ПА002

Комплект «Учительская газета» и «Мой профсоюз»: ПО089, ПО091

Новости

Педагогическое образование становится популярнее

Педагогическое образование вошло в тройку лидирующих направлений, которые выбирают абитуриенты вузов. Данные об итогах приема представлены в исследовании Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В 2021 году самыми востребованными направлениями стали «Здравоохранение», «Информатика и вычислительная техника», «Педагогическое образование», «Юриспруденция» и «Экономика». Впервые количество потенциальных педагогов превысило число тех, кто поступал на юридические специальности. Только за последние два года прием по направлению «Образование и педагогические науки» вырос почти на 10 тысяч человек (в 2020 году - 66587; в 2021 году - 75677; в 2022 году - 75788 человек).

«Рост репутации направления «Педагогическое образование» за прошедшие десять лет - это одно из самых значительных изменений как в российском высшем образовании, так и на рынке труда», - отметил руководитель мониторинга Ярослав Кузьминов.

Сергей ДОНАТОВИЧ

COVID-сертификат можно будет получить по результатам теста на антитела

Минздрав России разрешил выдавать сертификаты о вакцинации или перенесенном заболевании при положительном тесте на антитела к новой коронавирусной инфекции. Приказ вступит в силу с 21 февраля.

В декабре Федерация независимых профсоюзов России обратилась в Правительство РФ с просьбой принять срочные меры по разработке методики выдачи сертификатов гражданам, имеющим антитела, независимо от того, внесены ли они в федеральный регистр больных COVID-19.

8 февраля на официальном интернет-портале правовой информации был опубликован приказ Министерства здравоохранения РФ, вносящий изменения в форму сертификата.

Согласно документу сертификат можно будет оформить на основании положительного теста на антитела к новой коронавирусной инфекции, при этом требований к уровню антител не устанавливается - достаточно их наличия в организме. Сертификат будет сформирован не позднее 3 календарных дней со дня подачи заявления на Едином портале госуслуг при наличии на портале сведений о результатах теста. Анализ на антитела может быть проведен в любой лицензированной лаборатории. Срок действия сертификата составит 6 месяцев с даты получения результатов исследования. Повторный выпуск сертификата на основании результатов теста на антитела не предусмотрен.

Кроме того, сертификат может быть оформлен на основании положительного результата ПЦР-тестирования, подтвержденного результатами теста на антитела к новой коронавирусной инфекции. Результаты анализов также должны быть доступны на портале госуслуг. Срок действия сертификата в этом случае составит 1 год с даты положительного ПЦР-теста.

Департамент социального развития аппарата ФНПР



Новости

Открыт набор в «Стратегический резерв»-2022

Стартовала Всероссийская молодежная программа ФНПР «Стратегический резерв»-2022. На первой ступени участников ожидают конкурсный отбор, квест, окружной этап, тестирование и федеральный этап.

Программа «Стратегический резерв» - это обучающий проект для профсоюзной молодежи, который Федерация независимых профсоюзов России проводит ежегодно, а также возможность реализовать свой потенциал и предложить идеи для улучшения социально-экономического положения членов профсоюзов. В 2021 году программу прошли свыше 1300 молодых проактивистов со всех регионов страны.

«От активной деятельности молодежи в профсоюзной среде сегодня зависит отношение к человеку труда завтра. Последние годы ФНПР проводит широкомасштабные федеральные мероприятия, которые имеют стратегическое значение для всех нас. Молодые проактивисты - это основа нашего кадрового резерва, который составит будущее профсоюзов», - отметил председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Требования к участникам:

- членство в профсоюзе, входящем в состав ФНПР или сотрудничающем с Федерацией на основе заключенного договора;
- возраст до 35 лет включительно на момент электронной регистрации (если участник регистрируется на I ступень и в текущем году ему исполняется 36 лет, он может принять участие в мероприятиях I ступени, но без права перехода на II ступень).

Для участия в конкурсном отборе необходимо до 10 апреля подать заявку на сайте stratzerv.fnprru и приложить к ней видеоролик с ответом на вопрос: «Главная проблема профсоюзного движения России и как я собираюсь помочь в ее решении».

Программу бесплатного переобучения распространили на молодежь

Правительство РФ расширило программу бесплатного переобучения граждан в рамках национального проекта «Демография». Теперь она будет распространена не только на россиян старше 50 лет и женщин с маленькими детьми, но и на молодежь до 35 лет включительно. Постановление об этом подписал премьер-министр Михаил Мишустин.

Стать участниками программы смогут несколько категорий молодых людей. Среди них - граждане, которые после завершения обучения или службы в армии более четырех месяцев остаются без работы, сотрудники, находящиеся под угрозой увольнения, граждане без среднего профессионального или высшего образования.

На переобучение молодежи в 2022 году из федерального бюджета будет выделено 1,2 млрд рублей. Благодаря этому не менее 20 тысяч молодых людей смогут получить более востребованную профессию или дополнительное образование. Всего в этом году в программе переобучения смогут принять участие почти 150 тысяч россиян.

Бесплатное обучение для граждан организуют АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Томский государственный университет. Затраты образовательных организаций возмещает государство. Заявки на обучение оформляются на портале «Работа в России».

Игорь ВЕТРОВ

«Профсоюзный бонус к пенсии» - социальный проект под таким названием запустила Татарстанская республиканская организация Общероссийского Профсоюза образования. Участники программы будут получать 300 рублей ежемесячно в течение трех лет.

Рассчитывать на бонус работники образования могут при одновременном соблюдении трех условий. Одно из них - увольнение в связи с выходом на пенсию в период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года. Также участник программы должен иметь непрерывный стаж работы в сфере образования. Для женщин - не менее 20 лет, для мужчин - не менее 25 лет. И третье обязательное условие - солидный стаж в Общероссийском Профсоюзе образования - 10 лет и более на момент обращения.

Предполагается, что участниками нового проекта станут свыше 4 тысяч человек. Они получат выплаты из профсоюзного бюджета на общую сумму 15 миллионов рублей. Помощником в реализации программы стал



Председатель республиканской организации Профсоюза образования Юрий ПРОХОРОВ и директор казанского филиала НПФ «Волга-Капитал» Светлана ПЕТРОВА

Бонус к пенсии

В Татарстане стартовал новый социальный проект для членов профсоюза в возрасте

давний партнер Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования - негосударственный пенсионный фонд «Волга-Капитал».

- Наша задача - всеми возможными способами поддерживать работников образования, повышать их уровень жизни, - говорит главный специалист республиканского комитета профсоюза Гульсиня Гафарова.

учетная карточка члена профсоюза из автоматизированной информационной системы «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования». Как поясняет Гульсиня Асхатовна, карточка подтвердит наличие профсоюзного стажа.

Проект стартовал, и уже есть первые участники. Например, Валентина Чекменева из Казани. Валентина Анатольевна прорабо-

Кстати, участниками социального проекта «Профсоюзный бонус к пенсии» могут стать не только педагогические работники, но и руководители образовательных учреждений, технический персонал.

Лариса Евстафьева, теперь уже экс-заведующая казанским детским садом №324, рассказала: «Я благодарна председателю территориальной профсоюзной организации работников образования Советского района Казани Венере Нуреевой за то, что она позвонила и предложила участие в программе. Будет прибавка к 20 тысячам пенсионных. Я очень люблю искусство, потрачу бонус от профсоюза на походы в театр».

Лариса Анатольевна посвятила отрасли образования 36 лет, последние 27 лет руководила дошкольными учреждениями. Теперь планирует заняться образованием троих любимых внуков.

Фирдаус Габдулхакова из балтасинского детского сада №4 в начале года тоже уволилась в связи с выходом на пенсию и теперь будет ежемесячно получать 300 рублей от профсоюза. Когда Фирдаус Курбангалеевна узнала о новом проекте республиканского комитета профсоюза, очень обрадовалась: «Нам ведь каждые 50 рублей важны, сегодня моя пенсия - 10 тысяч 300 рублей».

Фирдаус Габдулхакова 26 лет проработала в одном дошкольном учреждении. Сначала нянечкой, потом машинистом по стирке и ремонту спецодежды. В 55 лет ей назначили пенсию. Как жить на эти деньги, не представляла, силы были, поэтому продолжала работать. Сейчас Фирдаус Курбангалеевна 62 года, и она решила, что пора наконец на заслуженный отдых.

Елена ГАЛЯВЕТДИНОВА
Фото автора

Казань



Фирдаус ГАБДУЛХАКОВА (справа) - первая участница программы

- Мы также рассчитываем, что программа укрепит престиж института председателей первичных профсоюзных организаций, послужит мотивацией профсоюзного членства среди работников предпенсионного и пенсионного возраста. Ведь не секрет, зачастую работники в возрасте готовы выйти из профсоюза, объясняя это тем, что существующие меры поддержки для них уже неактуальны. Дети выросли, поэтому «мамин день» не нужен, льготы при педагогической аттестации тоже все получены, а сложная жизненная ситуация, надеются, с ними не случится.

Для получения дополнительной выплаты необходимо подать заявление на имя председателя первичной профсоюзной организации по последнему месту работы и приложить ряд документов. Один из них - распечатанная и заверенная в профкоме

тала в сфере образования 37 лет, тридцать из них - воспитателем в детском саду №275. Все это время была членом профсоюза, а более десяти лет назад за активность и неравнодушие ее избрали председателем профкома. Выйти на заслуженный отдых педагога вынудили обстоятельства, начались проблемы со здоровьем.

- Для меня очень важна поддержка профсоюза, - отмечает Валентина Анатольевна. - Я не раз пользовалась скидками на путевки в санатории, была в таких профсоюзных здравницах, как «Ливадия», «Васильевский», участвовала в профсоюзных теплоходных круизах по Волге. Приятно удивилась, что можно получать бонусы от профсоюза и не работая. Моя пенсия до увольнения составляла 8 тысяч 500 рублей, сейчас ее должны повысить, но дополнительные деньги лишними точно не будут.

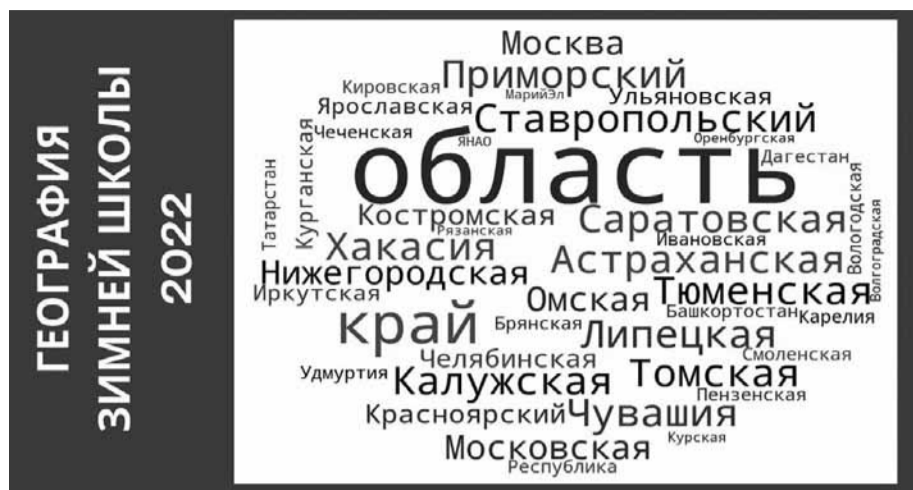
Между тем

Это не единственный проект республиканской организации по социальной защите членов профсоюза пенсионного возраста. Уже 15 лет в Татарстане работает и другая программа негосударственного пенсионного обеспечения, причем деньги на ее реализацию выделяет правительство республики. Сумма немалая - 50 миллионов в год. Дополнительная пенсия составляет 308 рублей в месяц, выплата производится в течение 10 лет. Сегодня ее получают 16 тысяч 400 членов Общероссийского Профсоюза образования, вышедших на пенсию.



Председатель региональной организации Профсоюза образования в Республике Марий Эл Людмила Пуртова произнесла: «Мы начинаем!». На календаре 29 января 2022 года, на часах 13.00. Так стартовала зимняя школа молодых педагогов и наставников-2022, в этом году снова онлайн. Этому моменту предшествовала кропотливая работа по подготовке трехдневной программы, подбору спикеров, выбору формата проведения.

Школа - первое большое дело республиканского комитета профсоюза в Год корпоративной культуры. Тема десятой «зимовки», которая по количеству участников (более 1300 человек) и регионов (39) стала фактически общероссийской,



педагог из Красноярска Кирилл Пахмутов дал бесценные практические советы, как готовиться к состязанию. Замдиректора по воспитательной работе лицея «Солярис» города Саратова учитель года Саратовской области-2016 Ольга Мирошниченко представила опыт создания медиахолдинга в рамках формирования коммуникативной культуры образовательной организации.

Управленцы - отдельная яркая страница «зимовки». Всегда интересно перенимать опыт лицея «Бауманский» Республики Марий Эл, о котором рассказывает генеральный директор Григорий Пейсахович. Лицей работает как единый организм благодаря инновационным подходам в управлении коллективом, в организации образовательного процесса в целом, благодаря результа-



Людмила ПУРТОВА

- «Корпоративная культура: ценности и новые смыслы».

Одновременно это первая сессия курса повышения квалификации молодых педагогов, наставников и студентов, организованного в рамках профсоюзного проекта «Профессиональное образование». Вторая, летняя, сессия пройдет на форуме «Таир» с 26 июня по 4 июля.

Заместитель председателя Общероссийского Профсоюза образования Вадим Дудин пожелал удачи форуму и задал вопрос: «Что такое корпоративная культура и зачем она нужна профсоюзу?». Ответ прост: нам всем нужно единство действий в отстаивании трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза. Необходимость сплочения и взаимовыгодного партнерства отметила в своей короткой речи и министр образования и науки Республики Марий Эл Лариса Ревуцкая.

Настоящим украшением школы стали выступления коллег из центрального аппарата Общероссийского Профсоюза образования. Секретарь - заводилом по связям с общественностью Елена Елшина и главный специалист Дмитрий Голубев говорили о

Профессиональная команда

В нее объединились организаторы и участники зимней школы-2022 в Республике Марий Эл

поведении человека в цифровом пространстве, приводили примеры, которые помогут педагогу скорректировать свои действия в Сети. Эксперт аппарата Раис Загидуллин посвятил свое выступление роли профсоюза в сегодняшних образовательных реалиях и даже заглянул в будущее.

Вопросы формирования культуры здоровья в рамках общероссийского проекта «Профсоюз - территория здоровья» содержательно раскрыл советник по физической культуре и спорту аппарата профсоюза Олег Меркулов. Тематической год «Спорт, здоровье, долголетие» завершен, обобщена региональная практика. Работа по данному направлению продолжается во всех коллективах.

Программы и предложения профсоюза в рамках деятельности негосударственного пенсионного Фонда «Образование и наука» - это дополнительные преимущества и в настоящем, и в будущем. Об этом рассказал Константин Лившиц.

Полезно и интересно было слушать коллег из регионов. Одной из составляющих корпоративной культуры - событийной культуре - посвятила свое выступление заместитель председателя Московской городской организации профсоюза Татьяна Плотникова. Объединять коллег в общих творческих делах у москвичей получается отлично! Заместитель председателя, главный правовой инспектор труда Кировской областной организации профсоюза Александр Усатов уверен: важная составляющая корпоративной культуры в коллективе, в том числе в профсоюзной организации - правовая грамотность работников. Поэтому правовому просвещению членов профсоюза необходимо уделять особое внимание.



Вадим ДУДИН

Своими педагогическими находками поделились победители профессиональных конкурсов. Спикерами школы стали учитель года России-2021, преподаватель физики из Тюмени Екатерина Костылева и воспитатель года России-2021, логопед из Рыбинска Ольга Хитрова. Учитель года Подмосковья-2021, преподаватель истории из Орехово-Зуева Дмитрий Луговинов говорил о цифровой зависимости. Избыточное нахождение перед экраном приводит к «цифровому ожирению». Преодолеть проблему - одна из важных задач педагога, родителей и общества в целом. Абсолютный победитель конкурса «Сердце отдаю детям!»

тивному взаимодействию администрации и профсоюзной организации. Заместитель Григория Ефимовича Александра Долгорукова поделилась практикой объединения коллег через оригинальные формы чествования юбиляров и другие «климатообразующие» факторы.

В практике работы молодого директора школы №3 поселка Советский Республики Марий Эл Сергея Новоселова много изюминок по формированию корпоративной культуры коллектива. Дети, родители и выпускники создают в школе особую среду, а сетевые проекты - инструмент повышения качества образования. Директор Волжского городского лицея Светлана Захарова поделилась опытом индивидуального сопровождения управленческих и педагогических кадров в рамках системы наставничества.

Зимняя школа-2022 объединила педагогов всех уровней образования. Мы постарались, чтобы в программе был представлен опыт учреждений системы профессионального образования. Не забыли о практико-ориентированной науке. Так, например, доцент Поволжского государственного технологического университета Ольга Сутырина рассказала об эмоциональном интеллекте - это тоже составная часть корпоративной культуры. Спикер подчеркнула важность формирования этого компонента для успешного взаимодействия коллектива, сохранения психологического здоровья каждого сотрудника.

Подводя итоги трехдневной работы, Людмила Пуртова отметила: все получилось благодаря слаженным действиям неравнодушных людей, которые выступили как единая профессиональная команда.

Страницы истории

В 2021 году мы праздновали 100-летний юбилей региональной организации Общероссийского Профсоюза образования в Республике Марий Эл. Часть этой истории - зимняя школа педагогов и наставников.

Идея возникла в 2013 году во время проведения Форума молодых педагогов на Таире. На первую зимнюю школу собралось всего 50 человек. Прошла она в лицее-интернате поселка Ургакш Советского района. В течение трех дней участники обсуждали актуальные проблемы молодых педагогов. Организаторы сделали вывод: «зимовке» - быть!»

В 2015 году школа состоялась в Оршанском педагогическом колледже, и не случайно: это образовательное учреждение - кузница квалифицированных педагогических кадров, особенно для сельских школ республики.

В 2016 и 2017 годах молодые педагоги собирались в Марийском государственном университете. Столица республики - это возможность организовать яркую вечернюю программу с выходом в театр, на каток.

Количество желающих принять участие в школе росло. В 2018 году «зимовка» состоялась в Национальной президентской школе Республики Марий Эл. Удалось организовать работу по секциям для педагогов разных категорий и уровней образования. К нам присоединились соседи из других регионов Приволжского федерального округа. Школа стала межрегиональной.

В 2019 году зимнюю школу решено было провести на базе лечебно-оздоровительного комплекса «Лесная сказка». К ее работе с удовольствием подключились наставники молодых педагогов. В рамках школы был создан Совет наставников, председателем которого избрана Ирина Хаेत, до этого - активистка республиканского Совета молодых педагогов.

Инфраструктура оздоровительного комплекса позволила превратить трехдневное пребывание в школе в зимнюю сказку. Вечерние программы после интенсивного обучения заряжали участников новой энергией: игры и хороводы на свежем воздухе, лыжные вылазки, чаепитие с баранками и пирогами...

В 2021 году из-за пандемии программу школы реализовали в онлайн-формате. С другой стороны, это позволило увеличить количество слушателей. 1000 человек из 500 точек подключения активно постигали азы педагогического мастерства и участвовали в обсуждении актуальных проблем в системе образования.

Программа нынешней, X зимней школы тоже очень насыщена. Интерес к ней подтверждает количество поступивших заявок: более 1300 человек из 39 региональных организаций профсоюза. 500 человек - педагоги нашей республики. Именно для них десять лет назад мы придумали эту школу.

Максим ГРИШИН,
председатель Совета молодых педагогов
при ЦС Общероссийского Профсоюза образования,
заместитель генерального директора лицея
«Бауманский» Республики Марий Эл

Надежда ЛЕТОВА,
эксперт региональной организации
Общероссийского Профсоюза образования
в Республике Марий Эл



Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений утвердила Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год. Напомним, что рекомендации разрабатываются ежегодно для обеспечения единых подходов к регулированию зарплаты в бюджетной сфере. Документ предписывает не допускать снижения уровня зарплаты работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2021 году. Отдельно оговаривается, что при индексации должностных окладов компенсационные и стимулирующие выплаты (ежемесячные надбавки), ранее установленные работнику

в процентном соотношении от оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере. Подчеркивается, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может служить основанием для снижения зарплаты. Кроме того, документ неоднократно обращает внимание на правовую позицию Конституционного суда РФ о составе МРОТ и недопустимости включения в него различных компенсационных выплат. В целом Единые рекомендации на 2022 год включают 13 разделов, 5 из них - отраслевые. Мы публикуем раздел, посвященный особенностям оплаты труда работников образования, который был актуализирован с учетом предложений профсоюза.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год

Утверждены решением
Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых
отношений
от 23 декабря 2021 г., протокол №11

(Извлечение)

<...>

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2022 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2021 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного

персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (письмо Минпросвещения России от 12 мая 2020 г. №ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. №ВБ-1700/08);

- разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, согласованных с Общероссийским Профсоюзом образования, а также одобренных Экспертным советом Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха (письмо Минпросвещения России от 30 августа 2021 г. №АБ-1389/05 «О направлении информации»);

- положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся

в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, рекомендованных к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров;

- положений Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, заключенных с Общероссийским Профсоюзом образования (далее - Отраслевое соглашение), рекомендованных к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений; рекомендованных к использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе при заключении коллективных договоров;

- примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение), утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. №71 (зарегистрировано Минюстом России от 20 апреля 2021 г., регистрационный №63182), применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организации высшего образования и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации, которые в соответствии с п. 5.15 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, предусмотренных Примерным положением по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно индексируемых в порядке, определяемом сторонами Отраслевого соглашения.

- примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение), утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. №71 (зарегистрировано Минюстом России от 20 апреля 2021 г., регистрационный №63182), применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организации высшего образования и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации, которые в соответствии с п. 5.15 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, предусмотренных Примерным положением по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно индексируемых в порядке, определяемом сторонами Отраслевого соглашения.

- уточнения правил применения повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы с целью определения их от размеров ставок заработной платы и применения к исчисленному размеру оплаты труда с учетом фактического объема

с положениями 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» (далее - приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601, обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фиксированным размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы и размером фактического объема учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами I - V приложения №1601;

- размером оплаты, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- уточнением правил применения повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы с целью определения их от размеров ставок заработной платы и применения к исчисленному размеру оплаты труда с учетом фактического объема



педагогической или учебной (преподавательской) работы;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведением отделений, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых подпунктом 2.8.2 указанного приказа установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Определение размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также выплат компенсационного характера, выплат за работу в сельской местности,

за особенности работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением и по другим основаниям, следует осуществлять с учетом фактического объема учебной нагрузки.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу №1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приложение 1 к приказу №536).

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу №1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Согласно пункту 1.4 приложения 2 к приказу №1601 в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовому договору) педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее - организация), должен включаться объем учебной нагрузки, установленный в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, с учетом которого:

- для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых им направлений подготовки устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава;

- учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется в зависимости от занимаемой им должности,

уровня квалификации и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с подпунктами 7.1.2 и 7.1.3 приложения 2 к приказу №1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, а также по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, устанавливается в объеме, не превышающем соответственно 900 или 800 часов в учебном году.

В соответствии с абзацем третьим п. 6.1 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 целесообразно устанавливать локальным нормативным актом организации по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, верхний предел учебной нагрузки по должности доцента не более 850 часов в год, по должности профессора - не более 800 часов.

Учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных в зависимости от образовательных программ высшего образования (программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по дополнительным профессиональным программам), утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, поименованными в пункте 6.3 приложения 2 к приказу №1601. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации соответствующих образовательных программ. При расчете норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с п. 6.2 Отраслевого соглашения 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

При применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу №1601, в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с пунктом 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденному приказом от 6 апреля 2021 г. №245 Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего

образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

При определении по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, учитываются:

- занимаемая педагогическим работником должность;
- нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации;
- положения раздела VII приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы.

Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

<...>

Комментарий экспертов Общероссийского Профсоюза образования к Единым рекомендациям на 2022 год читайте на стр. 6-7



Комментарий к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (протокол №11 от 23 декабря 2021 г.) (далее - Единые рекомендации; РТК).

Единые рекомендации разрабатывались межведомственной рабочей группой, в состав которой входили представители различных общероссийских профсоюзов, включая представителей Совета Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации (далее - Совет Ассоциации), занимавших наиболее активную позицию по отстаиванию социально-трудовых прав и интересов как работников образования, здравоохранения и культуры, так и в целом работников государственных и муниципальных учреждений.

Прежде всего замечания и предложения Совета Ассоциации были связаны с общими вопросами оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, касающимися установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

В результате согласования социальными партнерами подпункт «ж» пункта 4, связанный с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, был изложен в двух абзацах: первый абзац сформулирован для случаев их установления в рамках соответствующих пилотных проектов; второй абзац - для всех остальных случаев при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.

Принципом формирования системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях согласно абзацу второму подпункта «ж» пункта 4 является «учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

Поскольку для сферы образования (в отличие от сферы здравоохранения) требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Правительством Российской Федерации еще не сформированы, то при определении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников сферы образования применяется минимальный размер оплаты труда, утверждаемый федеральным законом (МРОТ), с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П.

В научной литературе определение понятия «правовые позиции Конституционного суда» - это установления (положения) общеобязательного характера, как правило, снимающие конституционно-правовую неопределенность, разрешающая возникшую конституционно-правовую проблему, которая распространяется не только на конкретную ситуацию, ставшую предметом рассмотрения в Конституционном суде, но и на все аналогичные (тождественные, сходные) ситуации, имеющие место в правовой практике.

Сформулированные Конституционным судом Российской Федерации правовые позиции имеют прежде всего значение в деятельности самого Конституционного суда как основания принимаемых им в дальнейшем решений, а также являются ориентиром для нормотворческих органов и правоприменителей.

Решения и содержащиеся в них правовые позиции Конституционного суда обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений (ст. 6 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. №1-КФЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»).

Предметом для обращения граждан в Конституционный суд, вытекающих из перечисленных в подпункте «ж» пункта 4 Единых рекомендаций постановлений Конституционного суда, является их несогласие с включением в состав минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (далее - МРОТ), различных компенсационных выплат при применении положения части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), предусматривающего, что «месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда».

С 1 января 2022 года МРОТ в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2021 года №406-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального за-

кона «О минимальном размере оплаты труда» составляет 13890 рублей.

Как известно, согласно постановлениям Конституционного суда в состав МРОТ не должны включаться выплаты, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных статьей 149 ТК РФ (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В комментариях профсоюза к Единым рекомендациям на 2020 и 2021 годы обращалось внимание на то, что помимо решения основного вопроса, поставленного заявителями, Конституционный суд касается определения института минимального размера оплаты труда в целом, а также обращает внимание на то, что вознаграждение за труд не ниже МРОТ гарантируется каждому, а определение размера оплаты труда должно основываться на характеристиках труда.

Обращалось также внимание на то, что отсутствие отдельного постановления Конституционного суда по вопросу той или иной компенсационной выплаты, которая не может включаться в состав МРОТ, к примеру, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не означает, что правоприменители вправе обеспечивать работникам заработную плату не ниже МРОТ за счет этой выплаты полностью или частично.

Принимая во внимание, что ставки заработной платы учителей в большинстве субъектов Российской Федерации установлены существенно ниже МРОТ, в комментариях к Единым рекомендациям за предыдущие годы профсоюзом предлагалось оспаривать в судебном порядке неправомерное поглощение в составе МРОТ оплаты труда учителей за объем учебной нагрузки, превышающий норму часов, установленную за ставку заработной платы.

Продолжая отстаивать право на оплату труда учителей не ниже МРОТ без включения в состав МРОТ выплат за учебную нагрузку сверх норм, установленных за ставку заработной платы, и за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, а также выплат за наличие квалификационных категорий и иных выплат за оценку квалификации, профсоюзу, его региональным, территориальным, первичным профсоюзным организациям необходимо учитывать следующее:

- выполнение педагогическими работниками с их письменного согласия учебной (преподавательской, педагогической) работы сверх установленных норм часов за ставку заработной платы, а также дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, следует рассматривать как работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, по аналогии с выполнением сверхурочной работы, работы в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы;

- педагогические работники, выполняющие педагогическую работу сверх установленных норм, и педагогические работники, осуществляющие учебную (преподавательскую, педагогическую) работу только в пределах норм часов за ставку заработной платы, находятся в разном положении, в связи с чем применение к ним одинаковых правил при формировании их заработной платы с учетом минимального размера оплаты труда противоречит статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, и не учитывает базовый принцип, лежащий в основе построения системы правовых норм, регулирующих трудовые отношения, - принцип, при котором при осуществлении правового регулирования в сфере труда должны учитываться различия как в характере и содержании труда, так и в условиях его осуществления;

- принцип недопустимости обеспечения заработной платы педагогических работников не ниже МРОТ за счет выплат за дополнительный объем учебной нагрузки и дополнительную работу следует использовать независимо от того, что Конституционный суд РФ в своих постановлениях не упоминал о таких видах выплат, выходящих за рамки МРОТ;

- перечисленные выше виды работ фактически имеют одну и ту же правовую природу, что и сверхурочная работа или совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, поскольку перечень видов работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, согласно статье 149 ТК РФ не является исчерпывающим;

- выплата заработной платы педагогических работников не ниже МРОТ (в случае когда их ставки заработной платы ниже размера МРОТ) за счет включения в его величину выплат стимулирующего характера, связанных с наличием квалификационных категорий, наличием квалификации, оцениваемой по иным основаниям (стаж педагогической работы, стаж непрерывной работы и др.), фактически обесценивает саму идею стимулирования педагогических работников за более высокий уровень квалификации в образовательных организациях, делает неэффективными такие выплаты и приводит к утрате функции МРОТ как гарантии в сфере оплаты труда, устанавливаемой на федеральном уровне;

- суть стимулирующей функции заработной платы - в установлении обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от их квалификации;

- включение в состав МРОТ выплат, имеющих иное целевое предназначение, нежели тарифная часть, нарушает принцип справедливости в сфере оплаты труда и ставит в одинаковое положение работников, имеющих различную квалификацию, что недопустимо;

- отсутствие сформулированных Конституционным судом правовых позиций в отношении педагогических работников в рамках реализации МРОТ



можно объяснить только тем, что никто из них по данному вопросу в Конституционный суд не обращался, хотя далеко не всегда суды общей юрисдикции принимают положительные решения по вопросам недопустимости включения в состав МРОТ выплат за дополнительную учебную нагрузку, дополнительную работу, а также выплат за более высокий уровень квалификации.

Как было отмечено выше, следует учесть, что **положения, изложенные в подпункте «б» пункта 5; подпунктах «е», «и» пункта 7 и в пункте 11 Единых рекомендаций**, в части установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы **приведены в соответствии с подпунктом «ж» пункта 4 раздела II Единых рекомендаций**.

При этом во всех перечисленных пунктах предусмотрено, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), определяются в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

При применении Единых рекомендаций необходимо также обратить внимание на **подпункт «е» пункта 4**, который дополнен следующими дополнительными принципами:

«не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2021 году;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностных окладов (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере».

При этом **положения второй части подпункта «е» пункта 4 перекликаются с положениями подпункта «е» пункта 32**, изложенного в новой редакции, в соответствии с которой выплаты стимулирующего характера не должны исключаться из подсчета итоговой заработной платы после индексации окладов (ставок) либо при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) с тем, чтобы не допустить ее уменьшения по сравнению с заработной платой, получаемой работниками до проведения индексации окладов (ставок) или совершенствования систем оплаты труда, с той лишь разницей, что в подпункте «е» пункта 32 уточняется, что такой подход применяется при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с **пунктом 12 раздела V «Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений» Единых рекомендаций** конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) должны быть неотъемлемой частью Положения об оплате труда учреждений.

Необходимо также обратить внимание на то, что **пункт 36 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций** по обеспечению формирования систем оплаты труда работников образовательных организаций был **дополнен положениями с учетом:**

- методических рекомендаций организации исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (письмо Минпросвещения России от 12 мая 2020 г. №ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. №ВБ-1700/08);

- разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, согласованных с Общероссийским Профсоюзом образования, а также одобренных Экспертным советом Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха (письмо Минпросвещения России от 30 августа 2021 г. №АБ-1389/05 «О направлении информации»);

- положений Отраслевого соглашения, заключенного между Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования, по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, рекомендованных к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров;

- положений Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, заключенного Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования (далее - Отраслевое соглашение), рекомендованных к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений; рекомендованных к использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе при заключении коллективных договоров;

- примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение), утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. №71 (зарегистрировано Минюстом России от 20 апреля 2021 г., регистрационный №63182), применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организацией высшего образования и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации, которые в соответствии с п. 5.15 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, предусмотренных Примерным положением по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно индексируемых в порядке, определяемом сторонами Отраслевого соглашения.

При учете разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (письмо Минпросвещения России от 30 августа 2021 г. №АБ-1389/05 «О направлении информации»), необходимо также учитывать, что:

- в соответствии с п. 10 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 07.07.21 г. №1133, предусмотрено «не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах»;

- разделение ежемесячного вознаграждения за классное руководство, составляющего 5 тысяч рублей, на двух и более педагогических работников не предусмотрено;

- при установлении ежемесячного вознаграждения за классное руководство в размере 5 тысяч рублей за учебную группу согласно п. 29 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 14 июня 2013 г. №464, принимается не более 25 обучающихся, а для обучающихся с ОВЗ - 15 обучающихся (п. 43);

- классное руководство может возлагаться на воспитателей и других педагогических работников без каких-либо условий, связанных с осуществлением преподавательской работы;

- классное руководство может возлагаться на руководителей, включая заведующих отделениями, и других работников, ведущих учебные занятия в учебной группе.

При применении приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный №32408 (с изменениями и дополнениями), необходимо иметь в виду, что в соответствии с п. 24 этого порядка квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет, и продление срока действия категорий на 2022 год не предусматривается, поскольку приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 включен в Перечень нормативных правовых актов, в которые с 1 января 2021 года не допускается внесение каких-либо изменений (перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. №2467).

Этим постановлением установлено, что при необходимости внесения в данный приказ изменений такой нормативный правовой акт должен признаваться утратившим силу и издаваться новый нормативный правовой акт, разработка которого в ближайшее время вряд ли возможна, поскольку требуется длительное время на его подготовку, согласование, на соблюдение других процедурных действий, а также на соблюдение порядка вступления его в силу, установленного положениями Федерального закона от 31 декабря 2020 г. №247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации». При этом определено, что вступление в силу нормативных правовых актов предусмотрено либо с 1 марта, либо с 1 сентября, но не ранее чем через три месяца после их опубликования.

Обращаем также внимание на то, что в соответствии с абзацем 28 пункта 36 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций необходимо для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по

структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливать средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава (согласно пункту 1.4 приложения 2 к приказу №1601). Данная норма не новая, однако мониторинг Общероссийского Профсоюза образования, проведенный весной 2021 года, показал, что в каждом из трех вузов, находящихся в ведении Минобрнауки России и Минпросвещения России, верхние пределы учебной нагрузки устанавливаются не дифференцированно, при этом часто применяется общий для всех должностей верхний предел в 900 часов.

В целях снижения учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава рекомендована иная величина определения верхнего предела учебной нагрузки: для доцента - не превышающая 850 часов, для профессора - 800 часов. Снижение верхнего предела учебной аудиторной нагрузки на высококвалифицированных сотрудников создаст для них дополнительные возможности заниматься наукой и методическим обеспечением учебного процесса.

Обращаем внимание на то, что в случаях рассмотрения вопросов **о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия** следует руководствоваться пунктом 5.10.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, а также пунктом 5.10 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

Предусматриваются следующие случаи сохранения за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. №350) - не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- **при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям**, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

Комментарий подготовлен экспертами Общероссийского Профсоюза образования

Михаил Бутяев, лидер олимпиады «Мой первый учитель», которую Общероссийский Профсоюз образования с партнерами в очередной раз провел в 2021 году, всем интересен. Еще бы, питерский педагог, победитель всероссийского конкурса, мужчина - учитель начальных классов! А у меня свой интерес - хочу услышать личную историю: почему человек выбрал педагогику делом жизни? Именно с этого я начала наше общение в уютном кабинете директора школы №300 Санкт-Петербурга, где работает Михаил Александрович.

Как стать учителем

Итак, учился в Санкт-Петербурге мальчик в 90-е годы, школа у него была отличная - гимназия №116. Образовательному сообществу она хорошо известна. Здесь работает абсолютный победитель конкурса «Учитель года России»-2017 Илья Демаков. А историю Михаилу Бутяеву преподавал Сергей Букин, победитель конкурса «Учитель года России»-2006. И в целом педагогический состав очень сильный.

- Мысль стать педагогом пришла, когда вы еще в школе учились?

- Да. Был любимый преподаватель русского языка и литературы Дмитрий Владимирович Орлов. Умнейший человек! Захотелось стать учителем, как он. После 11-го класса поступал сразу в три вуза и еще в индустриальный техникум. Прошел по баллам в техникум и Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена. Пошел в Герценовский, причем сначала хотел на филфак, но испугался экзамена по английскому. А ближе всего к филологическому факультету начального образования. Вступительные испытания - русский язык, литература, история и конкурс аттестатов.

- Мужчины редко идут на такую специальность...

- Я в тот момент не думал об этом. Я тогда даже не задумывался особо, буду ли работать учителем. Пошел ради высшего образования. Учился нормально, но из-за того, что начал работать, пропускал занятия, возникла академическая задолженность. Ну и с 4-го курса меня отчислили... Ушел на 8 лет в другую отрасль.

- Что вернуло?

- Необходимость получить высшее образование. Сдал 12 предметов академической разницы, у меня ведь сохранились все лекции. И сейчас их храню, перечитываю иногда... Восстановился. Три года проучился, причем программа была уже новая - ФГОС, так что я захватил и старое, и новое время в педагогическом образовании. Потом еще

два года в магистратуре, окончил ее с красным дипломом, потому что учился осознанно, с желанием и уже работал в школе. Школа на окраине, недалеко от дома. Там, к сожалению, не сложились отношения с администрацией... Были непонятные претензии, хотя работал я хорошо, родители, чтобы записать детей в мой класс, очередь по ночам занимали. Пришлось уволиться. Но в том же 2016 году узнал от знакомой, что требуются учителя в начальной школе №300 Центрального района Санкт-Петербурга. И вот с тех пор здесь тружусь. Благодарен руководству, коллективу, что приняли, если что-то не получалось, подсказывали. Во всех конкурсах районных, городских стал участвовать. Спасибо Ирине Альбертовне: направляет, настаивает...

Олимпиада: равные среди равных

Ирина Альбертовна - это лауреат Всероссийского конкурса «Учитель года России»-2002 Ирина Липатова, блестящий учитель истории, ныне руководитель

Счастливые дети счастливого педагога

Интервью с лирическими отступлениями

информационно-методического центра Центрального района Санкт-Петербурга. Именно благодаря тому, что Ирина Альбертовна вовремя рассказала Михаилу Александровичу об олимпиаде, он подал на нее документы и в итоге выиграл! И еще раз о дружественном конкурсе «Учитель года»: Бутяев в нем участвовал, это состязание стало трамплином к будущим победам.

- Как бы вы оценили олимпиаду «Мой первый учитель»?

- Здесь ты равный среди равных. Ты представляешь свой опыт в своей среде учителей начальных классов. Еще мне очень понравилось, что на олимпиаде не чувствовалось жесткой конкуренции. Все поддерживали друг друга. Мы слушали коллег из разных регионов - каждый по-своему говорит, держится, кто-то увереннее, кто-то скромнее. Важно, что не было обид: а почему именно этот победил? Прекрасная идея: когда выбраны победители, все остальные участники, жюри пишут на бумажках имя лидера, кто больше бумажек наберет, тот и первый. Сами выбрали - какие могут быть претензии?

- Проект, с которым вы выступали на олимпиаде, продолжается? (Мы рас-

сказали о нем в 45-м выпуске «МП» от 11 ноября 2021 года: <https://ug.ru/rogamburgskomu-schetu-2>. - Прим. авт.)

- Да, продолжается. Собираемся выпустить методичку. Хотим отдать ее музею Исаакиевского собора, они выложат на сайт. Любая школа может воспользоваться и сделать свой проект.

- Проект выходит за стены класса, школы, становится городским?

- Конечно. И более того, в любом городе можно взять за основу нашу идею и сделать по своему культурному объекту свой проект. О Красной площади или Казанском Кремле.

- Михаил Александрович, расскажите, как вас встретили коллеги после победы?

- Все были рады за меня в школе, у нас ведь здесь как семья. Ездил к и. о. ректора РГПУ имени Герцена Сергею Валентиновичу Тарасову, он поздравил меня с победой и предложил быть советником ректора по развитию проектов университета, связанных со студенчеством. Фактически на-

но это внешний антураж, а главное - в «трехсотке» не просто дают начальное образование, здесь умудряются индивидуально работать с каждым ребенком, помогают ему определиться с выбором будущего направления. Кстати, любая средняя школа рада оторвать выпускника школы №300 с руками - ребята много знают, умеют и любят учиться. Обычно их забирают целыми классами, так решается вечная проблема адаптации.

- Есть ли взаимодействие учителей и детей друг с другом в школе, где только начальные классы? - спрашиваю директора Юлию Борисовну Ильину.

- У нас есть методические объединения по параллелям. Они обмениваются опытом. Дети всегда вовлечены в подготовку общих праздников. Ребята у нас не разобщены. Например, старшеклассники - так мы называем учеников 4-го класса - занимаются шефской работой с первоклассниками. Приходят малыши в начале года, их много, 150 человек. Родители волнуются:

«Как мой справится? Куда пойдет?» Наши старшеклассники дежурят, помогают раздеться детям, провожают в классы опоздавших.

Все классы в школе красиво оформлены, каждый по-своему. В классе Михаила Бутяева стоит стилизованное дерево. Михаил Александрович поясняет:

- Сделали родители, с 1-го класса тут живет. Используем как арт-объект и для проектной деятельности. Вешаем на него поздравления с днями рождения, с Новым годом.

Во время перемены прошу ребят рассказать об их учителе: какой он? Горохом посыпались эпитеты:

- Хороший, добрый, умный, красивый, веселый. Самый лучший! Сильный. Чудесный.

А теперь вопрос к «умному и красивому»:

- Учитель начальных классов выступает в роли второй мамы (в вашем случае папы). Как с этим? Это было просто?

- Для меня просто. Дети подбежали: холодно, можно прижаться? Постояли рядом. В прошлом году был в моем классе любовный треугольник: «Михаил Александрович, девочка играет все время с этим мальчиком, а я хочу, чтобы она со мной играла...» Дал ученику несколько советов, как привлечь внимание мамы. Он приходит: «Получилось! Она теперь со мной играет».

- Я заметила: у вас сочетание строгости и нежности, когда с детьми общаетесь.

- Иногда с ними надо строго. А иногда даешь слабину, шутишь. Понимают, что добряк. В строгость не верят, особенно в 4-м классе, уже взрослые...

- А сейчас у вас какой класс?

- Третий. С ними легко. Они уже научились учиться. Многие уроки даю в таком формате: смотрим на страницу, я спрашиваю ребят: «Какие задания для вас трудные?» За них беремся. Если нужна помощь, подойду, помогу. Самостоятельно работают.

- А у вас есть традиции в классе?

- Недавно появилась традиция заканчивать учебный год на Финском заливе. Ездим в Комарово, на экотропу, вместе с родителями. Я рассказываю про растения, животных, птичек. А потом на берегу Финского залива устраиваем пикник. Дети счастливы. Еще бы!

Оксана РОДИОНОВА



Михаил БУТЯЕВ на уроке

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 7
от 17 февраля 2022 г.

Время подписания в печать:

14.00
15 февраля 2022 г.

Учредитель:

АО «Издательский дом «Учительская газета»

Издатель:

АО «Издательский дом «Учительская газета»

Газета зарегистрирована

Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)

Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 259-53-02,
для рекламы (495) 259-53-02

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 0027

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная