**Позиция**

**Общероссийского Профсоюза образования по вопросу оплаты труда работников отрасли**

В июле-августе 2019 года Департаментом стратегии, анализа, прогноза и проектной деятельности в сфере образования совместно с Общероссийским Профсоюзом образования проведен мониторинг моделей оплаты труда учителей, размеров ставок их заработной платы в месяц за норму 18 часов педагогической работы в неделю, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые будут применяться при оплате труда учителей в 2019/2020 учебном году. Озвучиваем основные итоги указанного мониторинга и позицию отраслевого Профсоюза.

Наличие в структуре заработной платы крайне малой части окладной, гарантированной части и многочисленных стимулирующих, компенсирующих выплат свидетельствуют о возложении на учителей и других работников образовательных организаций различных обязанностей и видов работ, которые не входят в должностные инструкции всех должностей, как правило, включаемых в штатное расписание общеобразовательных организаций.

Необходимость установления выплат за выполнение различных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей педагогических работников, приводит к невыполнению положений раздела Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12 и положений Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02) о необходимости перераспределения средств, предусматриваемых на оплату труда работников, с целью упорядочения структуры их заработной платы и направления большей части средств ФОТ на увеличение размеров ставок заработной платы педагогических работников.

Проблемы существенного увеличения фиксированных размеров оплаты труда, т.е. размеров ставок заработной платы и должностных окладов учителей, как правило, в регионах объясняются тем, что увеличение их размеров предлагается осуществлять в пределах имеющихся средств ФОТ, т.е. путем пересмотра порядка установления доплат, надбавок, коэффициентов и их размеров, что у работников не найдет понимания.

Следует констатировать, что ИЗМЕНЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, связанные с разграничением полномочий по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и передача полномочий по установлению систем оплаты труда на уровень органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций **ПРИВЕЛИ к:**

- РАЗРУШЕНИЮ единых принципов формирования порядка и условий оплаты труда значительной части педагогических работников, несмотря на сохранение установления на федеральном уровне порядка нормирования их труда в зависимости от норм часов педагогической или учебной (преподавательской) работы, устанавливаемых за ставку заработной платы;

- значительной неоправданной ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ фиксированных размеров ставок заработной платы (должностных окладов) работников, отнесенных к одной и той же профессиональной квалификационной группе должностей, не только между регионами, но и между однотипными организациями в одном регионе, а также по должностям педагогических работников, выполняющим одну и ту же трудовую функцию;

- НАРУШЕНИЮ в регионах норм федерального законодательства, непосредственно связанного с оплатой труда педагогических работников (включая регулирование рабочего времени, нормирование труда, использование иных понятий и определений и др.);

- существенным РАЗЛИЧИЯМ в регионах в подходах к формированию системы оплаты труда работников, выполняющих одни и те же трудовые функции, к появлению дополнительного показателя нормирования труда учителей при оплате их труда в виде количества обучающихся), не предусмотренного федеральным законодательством;

- значительному СНИЖЕНИЮ в структуре заработной платы постоянной ее части в виде ставок заработной платы (должностных окладов), что не способствует комплектованию образовательных учреждений квалифицированными кадрами учителей, привлечению молодежи на работу в общеобразовательные организации;

- необоснованному УВЕЛИЧЕНИЮ в структуре заработной платы работников переменной части оплаты труда, т.е. «стимулирующих выплат», применение которых не всегда связано с исполнением основных должностных обязанностей, с качеством и результатами работы, что при отсутствии объективных и измеримых показателей приводит к непрозрачности и нередко к предвзятости в распределении этой части фонда оплаты труда;

- необоснованным РАЗЛИЧИЯМ в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ;

Кроме того, изменение федерального законодательства по разграничению полномочий органов власти привело к тому, что в настоящее время федеральные органы государственной власти не имеют правовых механизмов реализации единой политики в области оплаты труда работников образования. При этом не принято во внимание, что указанные работники обеспечивают конституционные гарантии прав граждан на образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Затягивание принятия федеральным центром регулирования государственных гарантий по оплате труда в виде базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы, устанавливаемых Правительством РФ по профессиональным квалификационным группам, в сфере образования приводит:

- к усугублению неоправданной дифференциации размеров оплаты труда работников одной и той же профессиональной квалификационной группы не только между регионами, но и между однотипными организациями в одном регионе;

- к существенным различиям в принципах и подходах к регулированию системы оплаты труда работников, выполняющих одни и те же трудовые функции.

Исходя из изложенного, **НЕОБХОДИМ ПЕРЕХОД** на отраслевые принципы оплаты труда в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, для этого следует:

- предусмотреть для педагогических работников сферы общего образования значительно более высокий уровень соотношения их средней заработной платы и средней заработной платы в регионе, но не ниже 150%;

 - установить на федеральном уровне Правительством РФ базовые оклады, базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- разработать и принять меры по унификации систем оплаты труда работников, имеющих одинаковую трудовую функцию, в целях обеспечения единых принципов формирования гарантированных размеров ставок заработной платы (окладов);

- упорядочить основания и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- определить критерии и показатели оценки труда учителей и других работников образования.