



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА**



**МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ И
РАБОТОДАТЕЛЮ**

**Единые рекомендации по установлению
на федеральном, региональном и местном
уровнях систем оплаты труда работников
государственных и муниципальных
учреждений на 2018 год**

г. Владивосток
январь, 2018 г.

Уважаемые коллеги!

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) утвердила Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год.

Единые рекомендации на 2018 год подготовлены Межведомственной рабочей группой, сформированной РТК на основе предложений сторон социального партнерства.

При подготовке документа за основу были взяты Единые рекомендации на 2017 год.

Единые рекомендации на 2018 год содержат основные принципы формирования систем оплаты труда федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, систем оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, здравоохранения и культуры.

При планировании работы по учету Единых рекомендаций необходимо обратить особое внимание на следующие моменты:

1. На раздел IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования», в соответствии с которым органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений предложено при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2018 году не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2017 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

2. На уточнение положений, в соответствии с которыми совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

3. На уточнение 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 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы.

УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 22 декабря 2017 г., протокол № 11

Координатор Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

О.Ю.Голодец



Координатор стороны
Комиссии, представляющей
Правительство
Российской Федерации,
Министр труда и социальной
защиты Российской Федерации



М.А.Топилин

Координатор стороны
Комиссии, представляющей
общероссийские объединения
профсоюзов, председатель
Общероссийского союза
«Федерация Независимых
Профсоюзов России»



М.В.Шмаков

Координатор стороны
Комиссии, представляющей
общероссийские объединения
работодателей, президент
Общероссийского объединения
работодателей "Российский
союз промышленников и
предпринимателей"



А.Н.Шохин

**Единые рекомендации по установлению
на федеральном, региональном и местном уровнях
систем оплаты труда работников государственных
и муниципальных учреждений
на 2018 год**

Москва, 2017 год

I. Общие положения

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

2. Настоящие рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

При этом проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Настоящие рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2018 году.

II. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда

4. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе следующих принципов:

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 государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в государственных и муниципальных учреждениях 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), ставок заработной платы 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;

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

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений;

ж) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации

5. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответствующих бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть

установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда";

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и

квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

6. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в) в муниципальных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений 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 и постановления 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)", отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

к) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

9. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

10. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) примерных положений об оплате труда работников федеральных автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

ж) положений об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя;

з) настоящих рекомендаций;

и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

12. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). При этом в указанных положениях не должна использоваться такая терминология, как "рекомендуемые минимальные размеры" или "минимальные размеры" окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, которая может содержаться в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденных федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета.

Федеральные государственные казенные учреждения руководствуются положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, которые носят для них обязательный характер и предусматривают для работников конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

13. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

14. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отменены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда;

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (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) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока);

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

15. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

16. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется 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.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2018 год.

17. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

18. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

19. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Рекомендуется предусматривать в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте обязанность работодателя знакомить работников со штатным расписанием.

20. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по

оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. № 167н.

VI. Системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

21. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

24. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

25. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных или муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений, включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

27. Информация о рассчитанной за 2017 год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, не позднее 15 мая 2018 года.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений может по решению

государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя таких учреждений, также размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных учреждений.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Формирование фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях

28. Фонд оплаты труда в федеральных государственных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

29. Фонд оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, находящихся в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований.

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

30. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом настоящих рекомендаций.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

б) не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда;

в) не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), в случае изменения (совершенствования) для них систем оплаты труда, а также работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда;

г) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 287 и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 920, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. № 166-01-39/04-НМ, а также установленные в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значения целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2018 год.

31. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2018 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный разделом V настоящих рекомендаций для федеральных государственных учреждений, обратив особое внимание при применении этих актов учреждениями на:

а) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в

профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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) по занимаемой работником должности;

г) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных разделом V настоящих рекомендаций;

д) самостоятельное утверждение штатного расписания руководителем учреждения (представителем работодателя);

е) установление заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

33. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов

и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

з) устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

34. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). При этом минимальные

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

б) закрепление в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа));

е) необходимость внесения изменений в трудовые договоры с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса Российской Федерации,

а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

35. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. 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 2018 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2017 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения в 2018 году целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Обеспечить прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера.

Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии 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 пунктом 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу № 1601), обеспечивать включение в них условий, связанных с:

фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами II – V приложения 2 к приказу № 1601;

размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы;

с 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 Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы (правила применения повышающих коэффициентов приводятся далее в настоящем пункте в положениях, определяющих правила исчисления заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы);

размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство 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 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 работу 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 по квалификационному уровню ПКГ 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).

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в организациях,

расположенных в сельской местности, за специфику 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 для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

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 особенностей 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 ими 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 пунктами 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.

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), утвержденным 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 применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу № 1601 контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с 1 сентября 2017 г., определяется в соответствии с п. 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России 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".

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 № 536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы.

Х. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения

37. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений здравоохранения при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность в системе обязательного медицинского страхования, осуществляется за счет всех источников финансирования, в том числе за счет субвенций Федерального фонда обязательного медицинского страхования, учитывающих увеличение финансового обеспечения расходов, осуществляемых в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования, а также межбюджетных трансфертов из бюджетов субъектов Российской Федерации на дополнительное финансовое обеспечение территориальных программ обязательного медицинского страхования;

б) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских учреждениях, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда рекомендуется продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников в части увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 55 - 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда медицинских работников.

в) при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников с отражением в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

г) при установлении выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию предусматривать увеличение доли выплат на эти цели в общем объеме стимулирующих выплат;

д) осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым и медицинским сестрам общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том

числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях производится за счет средств обязательного медицинского страхования, учитываемых в части расходов на заработную плату в тарифах на оплату медицинской помощи, формируемых в соответствии с принятыми в территориальной программе обязательного медицинского страхования способами оплаты медицинской помощи. Рекомендуется размеры указанных выплат устанавливать нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления не ниже ранее установленных в рамках нацпроекта "Здоровье" и программ модернизации здравоохранения (с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, разработанных для данных категорий специалистов);

е) повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в медицинских организациях учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендуется размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий

по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в порядке и размерах, определяемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

ж) совершенствование систем оплаты труда работников учреждений здравоохранения должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям;

з) в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников медицинских учреждений рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждения в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, численность работников и др.);

и) увеличение фондов оплаты труда работников учреждений в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 в части обеспечения выполнения целевых показателей по заработной плате медицинских работников, а также при проведении индексации заработной платы иных категорий работников рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

к) формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н;

л) необходимо оптимизировать неэффективные расходы с целью привлечения средств на повышение заработной платы медицинским работникам, в том числе на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала. В этих целях устанавливать предельную долю

расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда работников учреждений (не более 40 процентов). Также рекомендуется устанавливать перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

ХI. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии

38. Главным распорядителям средств федерального бюджета, имеющим подведомственные федеральные государственные учреждения культуры, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководителям государственных (муниципальных) учреждений культуры, искусства и кинематографии при формировании систем оплаты труда работников рекомендуется:

а) обеспечить выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

При этом повышение заработной платы работников учреждений культуры осуществляется не только за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, но и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также средств, получаемых от оптимизационных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

б) обеспечить внедрение систем нормирования труда на основе типовых отраслевых норм труда, утвержденных следующими приказами Минкультуры России:

от 30 декабря 2014 г. № 2477 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках";

от 30 декабря 2014 г. № 2478 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа";

от 30 декабря 2015 г. № 3448 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа";

от 21 июля 2017 г. № 1226 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии".

При этом рекомендуется также использовать следующие методические рекомендации:

по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов,

зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики (приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2479);

по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Минкультуры России от 3 июля 2015 г. № 231-01-39-НМ);

по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики (приказ Минкультуры России от 30 декабря 2015 г. № 3453);

по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (письмо Минкультуры России от 14 июля 2016 г. № 217-01-39-НМ);

по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики (приказ Минкультуры России от 21 июля 2017 г. № 1227);

по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии (письмо Минкультуры России от 11 октября 2017 г. № 345-01.1-39-НМ).

При формировании штатных расписаний учреждений рекомендуется использовать созданный в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда интерактивный электронный сервис "Конструктор штатных расписаний учреждений культуры", размещенный в сети Интернет по адресу shtat.mkrf.ru.

Доступ в указанный сервис предоставляется всем учреждениям в соответствии с поступившими запросами. Для получения доступа необходимо направлять письменный запрос с указанием ИНН и наименования организации по адресу электронной почты support@intellectr.ru, далее следовать присылаемым рекомендациям.

Сервис включает службу технической поддержки по оказанию учреждениям помощи в формировании штатных расписаний и использовании при работе в электронном сервисе действующих норм труда. Телефон "горячей линии" и электронная почта размещены на официальном сайте сервиса shtat.mkrf.ru в разделе "Контакты";

в) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения качества и престижности работы в учреждениях, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда рекомендуется продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в части увеличения

доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 50 - 55 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников, оставшаяся часть структуры заработной платы составляли выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период;

г) в государственных (муниципальных) учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда для артистического и художественного персонала, до утверждения типовых отраслевых норм труда в организациях исполнительских искусств рекомендуется:

размер заработной платы рассчитывать исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно.

Размер заработной платы, зависимый от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывать пропорционально ее перевыполнению;

д) работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

ХII. Особенности формирования систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта

39. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта при формировании систем оплаты труда тренеров и других работников сферы физической культуры и спорта необходимо учитывать следующее:

Повышение оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в том числе

осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений на федеральном, региональном и местном уровнях.

Установление (изменение) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществлять с учетом обеспечения в 2018 году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2017 году (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

Повышение заработной платы тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, осуществлять с учетом роста средней заработной платы в соответствующем регионе.

Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых от мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы рекомендуется устанавливать системы оплаты труда тренеров и других работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, включая оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в отраслевом соглашении по организациям в сфере физической культуры и спорта, заключённом между Министерством спорта Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации .

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными)

обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Повышение оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендовать размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

Рекомендовать государственным и муниципальным учреждениям физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

Работникам государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Рекомендуется устанавливать тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

При установлении стимулирующих выплат учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

К окладам (должностным окладам) спортсменов рекомендуется применять повышающие коэффициенты квалификации за наличие спортивных званий и разрядов, виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда спортсменов) за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течении первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов.

Рекомендуется формировать в годовом фонде оплаты труда средства на стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта. Указанные средства рекомендуется предусматривать в объеме не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

В целях обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта оформляются по трудовому договору, основанному на принципах "эффективного контракта".



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

**ПЕРВЫЙ
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Тверская ул., д. 11, Москва, 125993
Тел. (495) 539-55-19
Факс (495) 629-08-91
E-mail: info@mon.gov.ru

29 декабря 2017 г. № ВТ-1992/02

О методических рекомендациях

В соответствии с пунктом 2 поручения Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. № ДМ-П8-5082 Минобрнауки России направляет Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее – Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом предложений, направленных субъектами Российской Федерации, а также информационно-аналитических материалов и предложений, представленных Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, прошли широкое обсуждение с заинтересованными общественными организациями.

Приложение: на *22* л. в 1 экз.

В.В. Переверзева – В.В. Переверзева

Л.В. Караева
(495) 629-77-40

О методических рекомендациях – 02

Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее – Методические рекомендации) предусматривают основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 216н).

1.2. Настоящие Методические рекомендации направлены на упорядочение систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусмотренные пунктом 2 части 2 и пунктом 2 части 4 статьи 23 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – организации), и разработаны в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой Кодекс);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

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;

плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»,

утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р (далее – Распоряжение Правительства № 722-р);

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

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрировано Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) (далее – квалификационные характеристики);

рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);

приказа Минобрнауки России 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ Минобрнауки России № 1601);

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ Минобрнауки России № 536);

методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки

России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02) (далее – письмо Минобрнауки России о разработке показателей эффективности).

1.3. Система оплаты труда работников организаций (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Организации – казенные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

Организации – бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного (муниципального) задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, бюджетные и автономные учреждения не обязаны обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом организациям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

II. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников организаций осуществляется в целях:

обеспечения престижности и привлекательности педагогической профессии;

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

недопущения дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

2.2. Одним из направлений достижения указанных целей при установлении

системы оплаты труда является упорядочение структуры заработной платы работников организации, обеспечиваемое путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.3. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организаций согласно разделу VIII Единых рекомендаций органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендуется:

- устанавливать минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников организаций по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н;

- устанавливать минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов по иным категориям работников организаций по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от сложности труда – по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

Кроме того, пунктом 33 Единых рекомендаций предусмотрено, что при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего

образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

2.4. Оплату труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени, рекомендуется осуществлять на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

2.5. Оплату труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), рекомендуется осуществлять на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются организациями по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития № 216н).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.7. При определении размеров должностных окладов, ставок заработной

платы педагогических работников рекомендуется учитывать принятые образовательной организацией обязательства по повышению уровня заработной платы педагогических работников, показатели повышения эффективности и качества образования, этапы перехода к эффективному контракту, в части отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства № 722-р.

III. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

3.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы*, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и(или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) (далее - повышения) за квалификационные категории или по иным основаниям.

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышений за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику 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 для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы (см. примеры исчисления заработной платы по отдельным категориям педагогических работников).

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

3.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия

* нормы часов за ставку заработной платы в неделю учебной (преподавательской) работы - 18 час., педагогической работы - 20, 24, 25, 30, 36 час.(пункты 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601)

сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

3.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

3.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную приложением 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

Пример № 1.

Учителю (преподавателю, к которому применяется норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы), имеющему первую квалификационную категорию, в порядке, предусмотренном приложением 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, на новый учебный год с письменного согласия установлен объем учебной нагрузки 27 часов в неделю, с учетом которого должно осуществляться исчисление заработной платы в месяц.

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах) за квалификационную категорию. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{фн} = \frac{Ст \times \Phi_{н} \times П_{к}}{Н_{ч}}$$

где:

$З_{фн}$ – зарплата учителя (преподавателя) в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

$Ст$ – размер ставки заработной платы учителя (преподавателя) в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

$\Phi_{н}$ – фактический объем учебной нагрузки учителя (преподавателя) в неделю;

$Н_{ч}$ – норма часов учебной (преподавательской) работы учителя (преподавателя) в неделю за ставку заработной платы в месяц;

$П_{к}$ – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к заработной плате учителя (преподавателя), исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем

учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

В аналогичном порядке (в том числе с применением той же формулы расчета) следует исчислять заработную плату других педагогических работников, для которых пунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в частности, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей.

Пример № 2.

Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу, имеющий высшую квалификационную категорию, по предложению работодателя согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день. В неделю фактический объем педагогической работы такого воспитателя составит 52,5 часа.

Месячная заработная этого воспитателя за часы педагогической работы должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям этих групп выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого воспитателя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{фп} = \frac{Ст \times Фп}{Нч} \times Пк,$$

где:

З_{фп} – оплата воспитателя в месяц, исчисленная за фактический объем педагогической работы в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю по квалификационному уровню ПКГ;

Фп – фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы воспитателя группы общеразвивающей направленности в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей за фактический постоянный объем педагогической работы не применяется в случаях, когда выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется не на постоянной основе, а по инициативе работодателя, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, то есть когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем, выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Указанная работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Пример № 3.

Музыкальный руководитель, имеющий высшую квалификационную категорию, с его письменного согласия работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. Если при определении численности музыкальных руководителей применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли,

ясли-сады, детские сады), утвержденные постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88, то в соответствии с ними на каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя.

Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам устанавливается на каждые 4 группы, то общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 ч. [норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю] : на 4 [количество групп на 1 должность музыкального руководителя] = 6 ч. (количество часов работы музыкального руководителя в неделю с каждой группой) X на 8 [количество групп в организации]).

Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8-ю группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого музыкального руководителя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп}{Нч} \times Пк,$$

где:

Зфп – заработная плата музыкального руководителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы музыкального руководителя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;

Фп – фактический объем педагогической работы музыкального руководителя в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы музыкального руководителя

в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

3.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов в соответствии с пунктом 2.5. настоящих Методических рекомендаций. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в той же общеобразовательной организации по другой аналогичной должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового Кодекса, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих

местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Работодателям рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, применяются организациями, расположенными в соответствующих местностях.

Более высокие размеры районных коэффициентов для государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений могут устанавливаться, если такие решения приняты органами государственной власти или органами местного самоуправления за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований.

4.4. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Оплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами,

принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

4.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной

оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.8. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических

работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.10. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

4.10.1. за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

4.10.2. за работу в учреждениях:

расположенных в сельской местности;

для детей и подростков с девиантным поведением;

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

4.10.3. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрированном Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) (далее – Перечень).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному Перечню отнесены следующие:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.2. При конкретизации в организациях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

5.2.1. К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, можно отнести выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы рекомендуется определять дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, – от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

5.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки 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.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

5.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

VI. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления

и особенностей деятельности и значимости организации.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

6.6. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

В соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных

учреждений субъектов Российской Федерации – нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных и муниципальных организаций и среднемесячной заработной платы работников таких организаций может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителей и заместителей руководителей организаций, замещающих должности педагогических работников наряду с выполнением работы, определенной трудовым договором.

Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601.

При оформлении преподавательской работы руководителей организаций необходимо учитывать, что в соответствии с подпунктом «ж» 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» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения – с согласия учредителя).

Приложение № 1
к Методическим рекомендациям

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, Имя, отчество	3	4	5	6	7	8	9		10
								Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 8	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10

Продолжение

Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10	Доплата за дополнительные виды работ, в том числе:			Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата по графе 11 с учетом доплат и надбавок по графам 12-17	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата (сумма граф 18, 19, 20)			
	11	12	13								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор _____
Бухгалтер _____

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Комментарий
к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 г.

К разделу I.

На 2018 год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей Правительство Российской Федерации, Общероссийские объединения работодателей и Общероссийские объединения профсоюзов, 22 декабря 2017 г. утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (протокол № 11) (далее – Единые рекомендации; РТК).

Данный раздел не претерпел изменений и по-прежнему содержит напоминание о необходимости взаимодействия по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления с соответствующими профсоюзами (объединениям профсоюзов), путем направления им для рассмотрения проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов этих органов, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения и формирования заключений, которые затем подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

К разделу II.

Один из основных принципов, на основе которого должны формироваться федеральная, региональные и муниципальные системы оплаты труда, связан с необходимостью соблюдения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных федеральных нормативных правовых актов.

Однако на практике допускается нарушение норм федерального законодательства.

К примеру:

- применяется система оплаты труда, не предусматривающая фиксированных размеров ставок заработной платы за установленные федеральным законодательством в соответствии со статьей 333 ТК РФ нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- при оплате труда понятие «ставка заработной платы», заменяется на понятие «должностной оклад» без учета того, что ставки заработной платы для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

являются расчетными величинами при исчисления оплаты за фактический объем педагогической или учебной (преподавательской) работы в отличие от должностных окладов, которые не могут применяться для расчета оплаты в зависимости от увеличения объема педагогической или учебной (преподавательской) работы;

- в нарушение ст. 129 ТК РФ «окладом» именуется набор различных выплат, включая доплаты за неаудиторную занятость;
- при оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии со статьей 333 ТК РФ установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, нарушаются положения, предусмотренные приложениями 1,2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601¹;
- при оплате труда отдельных педагогических работников помимо количественного показателя нормирования, устанавливаемого в соответствии со статьей 333 ТК РФ в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), применяется дополнительный показатель в виде количества обучающихся (детей), не предусмотренный федеральным законодательством;
- не обеспечивается реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

К разделу III.

В разделе III Единых рекомендаций содержится основной перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которые обязательны для применения на всей территории Российской Федерации.

Обязательным для применения на всей территории Российской Федерации является минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаемый федеральным законом.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ с 1 января 2018 г. минимальный размер оплаты труда составляет 9489 рублей в месяц.

Одновременно этим же Федеральным законом установлено, что начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего

¹ Приказ Министерства образования и науки РФ 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» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

При определении размеров оплаты труда работников следует иметь в виду, что в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ 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.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени (в том числе при работе по совместительству внешнему или внутреннему), размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы которых по занимаемым должностям установлены в размере ниже МРОТ, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы, отсутствуют или незначительны, с 1 января 2018 года должна исчисляться пропорционально отработанному времени из расчета 9489 руб.

Такой порядок исчисления месячной заработной платы в указанных случаях должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

Необходимо при этом учесть, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями (в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях), устанавливаются к заработной плате, начисляются на фактический заработок и **в состав минимального размера оплаты труда не включаются.**

Согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) обязательными для применения в государственных и муниципальных учреждениях, в том числе образовательных, являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

Следует при этом учесть, что обязательными при применении профессиональных стандартов согласно ч. первой статьи 195.3 ТК РФ являются лишь требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации.

Вместе с тем отсутствие у работника квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, не всегда является основанием для изменения условий трудового договора, а также в

обязательном порядке может привести к более радикальным последствиям.

В этих целях в Отраслевом соглашении, заключенном между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на 2018-2020 годы (далее – Соглашение), закреплена договорённость Сторон (п.4.6), предусматривающая, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Следует также учитывать, что указанные в п. 4.6 Соглашения договорённости Сторон, касающиеся педагогических работников, уже состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией, не исключают возможности заключения с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовых договоров о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учётом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276².

– Поскольку приём на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объёме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить в рекомендацию работодателю предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

При применении профессиональных стандартов целесообразно также учитывать разъяснение Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361), в котором определено, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта следует принять во внимание, что он описывает профессиональную деятельность, но

² Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", зарегистрированный Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408.

не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщённую трудовую функцию.

Таким образом, при определении должностных обязанностей работников по-прежнему необходимо применять Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Более подробная информация по вопросу применения профессиональных стандартов содержится в ответах, направленных в региональные (межрегиональные) организации письмом ЦС Профсоюза от 10.03.2017 № 122 «Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов».

К разделу IV.

В разделе IV содержатся общие направления регулирования вопросов оплаты труда, а также принципы, с учетом которых рекомендовано устанавливать и изменять (совершенствовать) системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2018 году, в том числе связанные с:

реализацией Указов Президента Российской Федерации от 2012 г.;

реализацией положений 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 (далее – Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда);

учетом постановления 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)";

реализацией отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

обеспечением достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

совершенствованием структуры заработной платы, в том числе с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности (подпункт «д» пункта 7 Единых рекомендаций), то есть в соответствии с рекомендациями, предусмотренными в разделах IX-XII Единых рекомендаций, в том числе для образовательных организаций (раздел IX).

К разделу V.

Раздел содержит основные принципы формирования систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, которые устанавливаются и изменяются учреждениями самостоятельно коллективными договорами, локальными нормативными актами, как это и предусмотрено ст. 144 ТК РФ. При этом федеральные государственные учреждения обязаны руководствоваться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, включая Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583³.

При установлении системы оплаты труда учреждения должны:

устанавливать размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

определять виды выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера на основе перечней видов выплат компенсационного⁴ и стимулирующего⁵ характера, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Подпунктом «г» пункта 14 предусматривается, что установление выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами осуществляется в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Из этого следует, что при установлении выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание необходимо руководствоваться постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573⁶, в

³ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями).

⁴ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями).

⁵ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями).

⁶ Постановление Правительства РФ 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» (с изменениями и дополнениями).

соответствии с которым претендовать на указанные выплаты могут только лица, допущенные в порядке, установленном этим постановлением к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудники структурных подразделений по защите государственной тайны.

учитывать примерное положение об оплате труда работников, утверждаемое федеральным государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере образования; положения Единых рекомендаций, утверждаемых решением РТК, а также мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Определено также, что при формировании систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений необходимо учитывать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих **или профессиональные стандарты.**

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в части раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н⁷, а в части раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» - приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н⁸.

Устанавливаемые работникам фиксированные размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо фиксированные размеры ставок заработной платы, устанавливаемые за норму часов педагогической работы в неделю (в год), а также размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, примерная форма которого приведена в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда.

⁷ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240)

⁸ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 23 марта 2011 г., регистрационный № 20237)

При этом следует учитывать Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н.

К разделу VI.

Раздел VI Единых рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, по сравнению с Едиными рекомендациями на 2017 год не претерпел значительных изменений.

Дополнительно определено только то, что информация о рассчитанной за 2017 год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, не позднее 15 мая 2018 года.

К разделу VIII.

В разделе VIII Единых рекомендаций по-прежнему обращается внимание органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления на необходимость руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права при формировании систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Прежде всего, рекомендуется формировать системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на тех же принципах, которые содержатся в разделе V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений.

Как и в государственных федеральных учреждениях, органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений предлагается определять на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), не используя такие понятия, как «базовый оклад», «базовый должностной оклад», «базовая ставка заработной платы», установление которых ст. 144 ТК РФ отнесено к полномочиям Правительства Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе предусматривать при регулировании вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений «минимальные оклады», «минимальные должностные оклады», «минимальные ставки заработной платы».

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2018 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

К разделу IX.

В разделе IX Единых рекомендаций содержатся отраслевые особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений сферы образования.

По сравнению с положениями раздела IX Единых рекомендаций на 2017 год этот раздел Единых рекомендаций на 2018 год обновлен с учетом вновь принятых федеральных нормативных правовых актов, непосредственно связанных с вопросами оплаты труда работников образовательных учреждений.

Прежде всего, рекомендован для применения иной порядок перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательных организациях (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Вместо положения о необходимости достижения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), которые в соответствии с Едиными рекомендациями на 2017 г. должны были составлять в структуре заработной платы каждого работника не менее 70%, предложено на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлять не менее 70 % средств фонда оплаты труда организации (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Как показала практика, при прежнем подходе к формированию структуры заработной платы каждого работника не представлялось возможным сохранять соотношение размера ставки заработной платы, который должен был составлять 70 %, ко всем остальным полагающимся ему выплатам в случаях, если работнику, к примеру, увеличивался (уменьшался) фактический объём учебной нагрузки (объём педагогической работы) или устанавливались не предусмотренные ранее выплаты, включая премии.

В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности предложен иной порядок установления фиксированных размеров оплаты труда в виде ставок заработной платы, принимаемых для расчета оплаты за фактический объём учебной (преподавательской) или педагогической работы педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы.

Предложено:

расчет оплаты труда педагогических работников за фактический объем учебной (преподавательской) работы или фактический объем педагогической работы осуществлять из размеров ставок заработной платы без учета их повышений за наличие квалификационной категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику 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 для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям;

применять повышающие коэффициенты и (или) повышения, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах), к размеру заработной платы (оплаты), исчисленному за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, исходя из ставки заработной платы, размер которой определен без учета каких-либо повышений;

определять фиксированные размеры ставок заработной платы педагогических работников, принимаемые для расчета оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы или фактический объем педагогической работы, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы⁹.

При применении раздела IX Единых рекомендаций, связанного с исчислением оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых пунктом 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601 установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, предлагается руководствоваться положениями, изложенными в приложениях № 2 к Отраслевому соглашению, заключенному между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на 2018-2020 годы.

В разделе IX Единых рекомендаций обращается внимание на изменения, связанные с применением пункта 6.3 приложения № 2 к приказу № 1601.

Так, если в пункте 6.3 приложения № 2 к приказу № 1601 предусмотрено, что учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным

⁹ Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н..

программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367, то в Единых рекомендациях в связи с признанием указанного приказа утратившим силу уточняется, что:

контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, в соответствии с которыми формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с п. 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России 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», зарегистрированным в Минюсте России 14 июля 2017 г., регистрационный № 47415.

Следует также принять во внимание положения пункта 6.2 Отраслевого соглашения, заключенного между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на 2018-2020 годы, согласно которым работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

К разделу XII.

Единые рекомендации на 2018 г. дополнены разделом XII, определяющим особенности формирования систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, то есть тренеров и других работников сферы физической культуры и спорта.

Обращаем внимание на недопустимость применения указанного раздела при регулировании оплаты труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов, инструкторов по физической культуре, отнесенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, то есть к должностям работников, замещающих эти должности в образовательных организациях (некоммерческих организациях, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана), или в организациях, осуществляющих обучение (юридических лиц, осуществляющих на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

Также предлагается не допускать применение в указанных организациях наименования «тренер» вместо полного наименования должности «тренер-преподаватель» по соответствующему виду спорта, что имеет место на практике и может привести к нарушению трудовых прав тренеров-преподавателей.

Комментарий подготовлен экспертом отдела по вопросам общего образования Общероссийского Профсоюза образования В.Н.Понкратовой

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,
тел. 8 (423) 245-97-38,
245-06-79, факс (423) 245-42-55
наш сайт
<http://www.eseur.ru/primorskykrai/>