



**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**Департамент стратегии,
анализа и прогноза**

**АНО ДПО «Институт проблем
образовательной политики
«Эврика»**

Гверская ул., д. 11, Москва, 125993.
Тел. (495) 629-18-79. Факс (495) 629-50-61.
E-mail: d02@mon.gov.ru

14.08.2018 № 02-1083

О направлении материалов
На № 101-ИЭ от 11 августа 2017 г.

Департамент стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России рассмотрел письмо АНО ДПО «Эврика» и в рамках исполнения Государственного контракта № 02.037.12.0026 от 4 августа 2017 г. направляет проект Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы высшего образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, и проект Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций.

Приложение: набл. в 1 экз.

Директор Департамента


А.В. Хамардюк

Е.В. Агапкина
(495) 629-90-56



Проект

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

П Р И К А З

« ____ » _____ 2017 г.

Москва

№ _____

**Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных
и автономных учреждений высшего образования, подведомственных
Министерству образования и науки Российской Федерации**

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852) **п р и к а з ы в а ю:**

Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации.

Министр

О. Ю. Васильева

Утверждено
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от _____ 2017 г. № _____

**Примерное положение
об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных
и автономных учреждений высшего образования, подведомственных
Министерству образования и науки Российской Федерации**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Минюстом России не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

2. Примерное положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений

и автономных учреждений высшего образования, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – учреждение) и направлено на реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, с изменениями, внесенными постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909, 2015, № 39, ст. 5401).

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Определение размеров заработной платы работникам должно производиться с учетом 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 19 ст. 2469)¹, и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи

¹ Уровень заработной платы работников в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2334) должен поэтапно повышаться и достигнуть уровня 200 процентов от средней заработной платы в субъекте Российской Федерации к 2018 году.

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)».

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

7. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству (работников, выполняющих регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора, в том числе по месту основной работы в свободное от основной работы время), осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением 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» (зарегистрирован Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963; Российская газета, 2003, № 162), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

9. 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Штатное расписание учреждения включает в себя должности служащих (профессии рабочих) и утверждается ректором учреждения в порядке, предусмотренном уставом учреждения. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников;

государственных гарантий по оплате труда;

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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;

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;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников.

12. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

13. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, разрабатываемыми на основе квалификационных справочников по занимаемым должностям, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

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

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

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей в том числе к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников образования – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Минюстом России 31 января 2012 г., регистрационный № 23068);

работников высшего и дополнительного профессионального образования – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего

и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725);

работников сферы научных исследований и разработок – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Минюстом России 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г. № 13147);

работников культуры и искусства – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Минюстом России 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222);

медицинских и фармацевтических работников – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190);

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Размеры окладов по профессиям рабочих устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

15. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

16. При формировании размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), за исключением должностей научно-педагогических работников учреждения, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степени и звания.

Для учреждений, имеющих филиалы, расположенные в иных субъектах Российской Федерации, размеры окладов (должностных окладов) работников могут устанавливаться отдельно по каждому филиалу.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

При установлении размеров выплат компенсационного характера в трудовых договорах работников конкретизируются условия осуществления выплат компенсационного характера (определяется наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты).

19. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, 3 52, ст. 6986).

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

20. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений

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.

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

23. Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

24. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения² устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря 2007 г. N 818 г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г. регистрационный № 11080).

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

26. Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Указанный локальный нормативный акт либо коллективный договор должен предусматривать участие коллегиальных органов управления учреждением в установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера.

27. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

28. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный,

так и коллективный результат труда.

29. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работника осуществляется учреждением 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.

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

31. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер стимулирующей выплаты, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

32. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

33. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

VI. Условия оплаты труда ректора, президента учреждения, проректоров и главного бухгалтера

34. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и относится к ведению учредителя.

35. Условия оплаты труда ректора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

36. Должностной оклад ректора учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректоров, проректоров, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы ректоров, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства образования и науки Российской Федерации, в кратности от 1 до 8.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы по решению Министерства образования и науки Российской Федерации могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений, включенных в перечень федеральных учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной

заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2627-р.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего ректора, проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

37. Должностной оклад президента учреждения определяется трудовым договором и не может превышать должностного оклада ректора учреждения.

38. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором и устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада ректора учреждения.

39. Выплаты стимулирующего характера ректорам учреждений выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и ректора.

40. Ректорам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

41. Президент, проректоры и главный бухгалтер учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

**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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 (далее – приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н).

1.2. Настоящие Методические рекомендации направлены на упорядочение системы 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», и разработаны в соответствии с положениями:

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

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

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;

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 должностей);

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» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Минюстом России 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884) (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601);

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

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (далее – Единые рекомендации);

рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н;

методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации 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 (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02).

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система 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 общеобразовательной 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 общеобразовательной 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 Российской Федерации.

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 образовательной 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).

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

Образовательные 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 учреждению 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 общеобразовательных 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 общеобразовательных организаций.

2.2. Одним из направлений достижения указанных целей при установлении системы оплаты труда является упорядочение структуры заработной платы работников, 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), на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников общеобразовательных организаций составляли не ниже 70 процентов.

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

- устанавливать минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников образовательных организаций по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп 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 образовательных учреждений по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

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

- не допускать при установлении минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных минимальных размеров должностных окладов и (или) минимальных размеров ставок заработной платы, а также диапазонов минимальных размеров должностных окладов, минимальных размеров ставок заработной платы.

Кроме того, определено, что органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также 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.

2.5. Оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 предусмотрена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются общеобразовательной организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

2.6. Оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), осуществляется на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются общеобразовательной организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, 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, осуществляющей общеобразовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.7. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала общеобразовательными организациями устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н).

Размеры ставок заработной платы или размеры должностных окладов по должностям работников по квалификационному уровню ПКГ, устанавливаемые в организации, являются фиксированными размерами оплаты труда работников за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных 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.

2.8. 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 планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

III. Условия оплаты труда отдельных педагогических работников

3.1. Под условиями оплаты труда отдельных педагогических работников понимаются правила исчисления заработной платы педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, соответственно установлены нормы часов учебной (преподавательской) работы, составляющие 18 часов в неделю или 720 часов в год за ставку заработной платы, либо нормы часов педагогической работы, составляющие 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю за ставку заработной платы, с учетом установленного организацией фактического объема учебной (преподавательской) работы и (или) фактического объема педагогической работы в неделю.

В соответствии с примечанием 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу (далее – учебная нагрузка), выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной

нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.2. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности 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, исчисление заработной платы за фактический объем учебной нагрузки осуществляется 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) за квалификационные категории или по иным основаниям.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, 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, осуществляется 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) (см. примеры исчисления заработной платы по отдельным категориям

педагогических работников).

3.3. 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 определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

3.4. Помимо заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, условия оплаты труда отдельных педагогических работников связаны также с определением согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 размеров 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 входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Исходя из фактического количества часов учебной (преподавательской) работы, определяемого по правилам, предусмотренным приложением 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, фактического объема педагогической работы, размера ставки заработной платы, установленной за норму часов педагогической работы в неделю, ежегодно на начало учебного года осуществляется расчет заработной платы педагогических работников в месяц (то есть осуществляется их тарификация).

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

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда

организации предусматриваются соответствующие выплаты осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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, оплата 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 (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду 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 (далее - тарификация).

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.

Тарификация учителей (преподавателей) для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится 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 (тарифицировать) 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:

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

где:

$З_{фп}$ – 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, утвержденными приказом 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 Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее – квалификационные характеристики).

3.6. Регулирование другой части педагогической работы в зависимости от ее вида осуществляется в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

Другая часть педагогической работы согласно указанным выше квалификационным характеристикам по занимаемым должностям и пункту 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 может быть связана с:

подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ);

изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

периодическими дежурствами в период осуществления образовательного процесса;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.

3.7. Непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) регулируется выполнение с письменного согласия

работников дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ).

3.8. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 коллективным договором, локальным нормативным актом должны быть определены порядок и условия привлечения работников к выполнению таких видов дополнительной работы, как:

- индивидуальная и (или) групповая работа с обучающимися;
- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

3.9. Принимая во внимание, что выполнение перечисленных видов работ связано со значительными затратами рабочего времени, под порядком и условиями выполнения этих работ следует понимать определение локальным нормативным актом и (или) коллективным договором размеров оплаты труда и (или) возможности предоставления другого дня отдыха.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды выплат компенсационного характера общеобразовательными организациями, определяются применительно к Перечню видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениям о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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»

(далее – Перечень видов выплат компенсационного характера) с учетом отраслевых особенностей оплаты труда работников.

К видам выплат компенсационного характера согласно указанному Перечню следует относить:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, на основе 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».

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 их снижения или отменены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

При этом работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

Для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяются районные коэффициенты, а также выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях, порядок и размеры которых

устанавливаются Правительством Российской Федерации.

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.

4.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, применяются 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.

4.1.3.1. 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.

4.1.3.2. Оплата за работу в ночное время.

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

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений 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)).

4.1.3.3. 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.

4.1.3.4. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по 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.

4.1.3.4. 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.

4.1.3.5. 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.

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

4.2.1. для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении;

4.2.2. расположенных в сельской местности;

4.2.3. для детей и подростков с девиантным поведением;

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

4.2.5. педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих

основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, прежде всего, определяются применительно к видам выплат стимулирующего характера, предусмотренным в Перечне видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснениях о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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», зарегистрированном в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080 (в редакции приказов Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н, от 17 сентября 2010г. № 810н).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному выше Перечню отнесены следующие выплаты:

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 общеобразовательных организациях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые следует подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер при наличии условий для их выплаты, 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 общеобразовательной организации.

5.2.1. К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, следует

относить выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.2.1.1. Обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы осуществляется путем исчисления размеров повышения оплаты их труда с помощью коэффициентов, процентов или абсолютных величин, которые применяются к заработной плате педагогических работников, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки или фактического объема педагогической работы из размеров ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ.

Примеры расчета повышенной оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационной категории даны в разделе III. «Условия оплаты труда отдельных педагогических работников» настоящих Методических рекомендаций.

5.2.1.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются 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.

5.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических и иных работников общеобразовательных организаций, утверждаемых локальным нормативным актом организации с учетом Методических рекомендаций Министерства образования

и науки Российской Федерации 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 письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02).

5.2.2.1. Критерии эффективности деятельности работника рекомендуется устанавливать на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей количества и качества его работы, положений «дорожных карт» и иных документов.

Разработку показателей и критериев эффективности деятельности 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 нет четкого определения показателя и критерия эффективности деятельности работника, например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров.

5.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав

комиссии может утверждаться руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, порядок их проведения может закрепляться положением о комиссии, которое может утверждаться руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Комиссия может проводить первичную оценку результатов труда работников и подготавливать проект документа об установлении стимулирующих выплат в соответствующем периоде, документов о назначении стимулирующих выплат конкретным работникам.

5.4. Рекомендуется не только предусматривать право работника на обращение в тот или иной орган, комиссию образовательной организации с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, но и предусмотреть возможность обжалования отказа в ее назначении.

VI. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

Оплата труда мастеров производственного обучения общеобразовательных организаций осуществляется по должностным окладам, устанавливаемым на основе минимальных должностных окладов, определяемых по квалификационному уровню ПКГ в соответствии с пунктом 2.7.3 настоящих Методических рекомендаций.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется общеобразовательной организацией исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема практических занятий и другой работы могут вводиться должности мастеров производственного обучения с оплатой труда в размере 0,25, 0,5, 0,75 должностного оклада с пропорциональным уменьшением количества часов практических занятий с обучающимися.

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

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников общеобразовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательные учреждения;

при оплате труда за часы педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с разделом III. «Условия оплаты труда отдельных педагогических работников» настоящих Методических рекомендаций.

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

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

8.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям общеобразовательных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

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

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям общеобразовательных 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.

8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных 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 общеобразовательной 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.

8.6. Условия оплаты труда руководителей общеобразовательных 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 ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации 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 общеобразовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников таких организаций может дифференцироваться (то есть устанавливаться на более высоком уровне) для руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных 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 от 22 декабря 2014 г. № 1601, то есть путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Объем учебной нагрузки каждому руководителю организации, заместителю

руководителя, выполняющему наряду со своей основной работой преподавательскую работу, определяется индивидуально при заключении с ними дополнительного соглашения с учетом кадрового обеспечения по тем или иным направлениям образовательной программы организации. Положениями указанного выше приказа верхнего предела преподавательской работы для руководителей общеобразовательных учреждений и их заместителей не установлено.

При оформлении преподавательской работы руководителей общеобразовательных организаций необходимо учитывать, что в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России 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).

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ ГОД

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№/п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности, выполняемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)*	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКТ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 8	
								За квалификационную категорию	По иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Продолжение

Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10	Дополнительная оплата за			Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата в месяц 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)		
	Проверку письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки)	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими							
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.