



Омская областная организация
Профессионального союза
работников народного образования и науки РФ

№ 3

Экспресс-информация 2022

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

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



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

Координатор Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

 Т.А.Голикова

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



А.О. Котяков

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



М.В. Шмаков

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



А.Н. Шохин

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

Москва, 2021 год

I. Общие положения

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

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

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

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

3. Настоящие рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2022 году.

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

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

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

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

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

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

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

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе:

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

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

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по

должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов; учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

з) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

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

III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

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

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который

не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

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

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

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответствующих бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации (с соблюдением установленных Правительством Российской Федерации нормативов формирования расходов на оплату труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и (или) содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации), государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер

повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

Указанное Постановление необходимо учитывать в случае заключения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации;

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

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"»;

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

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным

должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

6. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений определяются с учетом требований к системам оплаты труда работников данных учреждений, утвержденных Правительством Российской Федерации, и устанавливаются:

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

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

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

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

а) недопущения в 2022 году снижения установленных указами 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» показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента

Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

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

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

г) обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, определяемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в соответствующих видах деятельности в соответствии с требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством Российской Федерации;

е) установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

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

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,

но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

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

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

м) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации) в целях обеспечения работникам гарантий государственного содействия системной организации нормирования труда.

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

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

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата

в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

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

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения;

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

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

V. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

9. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (далее – учреждения) устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, изложенными в разделах II–IV настоящих рекомендаций, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденным Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное

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

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

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

в) утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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

д) 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;

е) 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;

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

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

и) настоящих рекомендаций;

к) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно – профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов.

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

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

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

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

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

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

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока) с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П;

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

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста 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, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

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

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

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, 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, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений – нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

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

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

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

27. Информация о рассчитанной за 2021 год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, не позднее 15 мая 2022 г.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя таких учреждений, может также размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных учреждений.

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

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если

иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Формирование фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях

28. Фонд оплаты труда в федеральных государственных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности с учетом положений, предусмотренных подпунктом «и» пункта 7 настоящих рекомендаций.

29. Фонд оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, находящихся в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований с учетом положений, предусмотренных подпунктом «и» пункта 7 настоящих рекомендаций.

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

30. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений (далее – учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом общих принципов формирования систем оплаты труда, перечней норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предусмотренных в разделах II–IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации.

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

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление являющихся

минимальными гарантиями фиксированных размеров оплаты труда минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), либо иным группам в соответствии с утверждаемыми Правительством Российской Федерации требованиями к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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

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

г) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 287 и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 920, и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23 июня 2021 г. № 525, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. № 166-01-39/04-НМ, а также установленные в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значения целевых показателей развития соответствующих отраслей.

31. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2022 году региональные

соглашения о минимальной заработной плате, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться общими принципами формирования систем оплаты труда, положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I–IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденным Правительством Российской Федерации, рекомендуется использовать положения по формированию систем оплаты труда для федеральных государственных учреждений, изложенные в разделе V настоящих рекомендаций, обратив особое внимание при применении этих положений учреждениями на:

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

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) по занимаемой работником должности;

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

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

е) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном

отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

ж) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

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

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

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). При этом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров и минимальных гарантий для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

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

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

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

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной

организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа);

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

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

35. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

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

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

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так,

чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

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

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

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

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

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

положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, рекомендованных к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров;

положений Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки

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

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

Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

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

фиксированным размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы и размером фактического объема учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного

периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами I–V приложения 2 к приказу № 1601;

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

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

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

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

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

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

произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

Определение размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также выплат компенсационного характера, выплат за работу в сельской местности, за особенности работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением и по другим основаниям, следует осуществлять с учетом фактического объема учебной нагрузки.

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

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приложение 1 к приказу № 536).

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

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

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

учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

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

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

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

При применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу № 1601, в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с пунктом 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», с 1 сентября 2022 года – в соответствии с пунктами 25–28 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного с приказом от 6 апреля 2021 г. № 245 Минобрнауки России «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

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

продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, учитываются:

занимаемая педагогическим работником должность;

нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации;

положения раздела VII приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы.

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

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

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

37. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений здравоохранения (далее – учреждения

здравоохранения) при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) обеспечение в 2021 году сохранения установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателей оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

б) при установлении порядка формирования размеров должностных окладов (окладов) работников предусматривать единые размеры должностных окладов (окладов) работников в однотипных учреждениях по одинаковым должностям (профессиям);

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

в) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях здравоохранения, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда активизировать работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов без учета компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях;

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

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

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

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

ж) порядок установления стимулирующих выплат работникам за оказанные услуги женщинам в период беременности (услуги по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуги по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также услуги по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни, предусматривается положением по оплате труда работников учреждения здравоохранения.

Размер стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в зависимости от качества оказанной медицинской помощи, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, предусмотренными приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 266н;

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

При проведении специальной оценки условий труда в учреждениях здравоохранения учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении рабочих мест, указанных в пункте 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться в том числе

совместным письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475) от 9 октября 2018 г. «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)», направленными главам администраций субъектов Российской Федерации, руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья, руководителям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, руководителям региональных организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, руководителям организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определяемом статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

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

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

и) совершенствование систем оплаты труда работников учреждений здравоохранения должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества

оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям;

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

м) повышение уровня оплаты труда младшего и прочего персонала, не участвующего в реализации базовой программы обязательного медицинского страхования, в порядке, определяемом органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

л) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

м) формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н;

н) оплату труда медицинских работников, привлекаемых в учреждения здравоохранения в целях ликвидации кадрового дефицита специалистов в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», осуществлять за счет всех источников финансирования на эти цели, в том числе средств нормированного страхового запаса территориальных фондов обязательного медицинского страхования;

о) устанавливать предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений здравоохранения (не более 40 процентов), одновременно устанавливая перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений здравоохранения;

п) устанавливать стимулирующие выплаты медицинским работникам при выявлении онкологических заболеваний при проведении

диспансеризации и профилактических медицинских осмотров в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2019 г. № 1940 «Об утверждении Правил определения порядка и условий предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования на финансовое обеспечение осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения», приказа Минздрава Российской Федерации от 7 июля 2020 г. № 682н, письма Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 20 августа 2020 г. № 1534/26-4/и.

37.1. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений здравоохранения – участникам пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников обеспечить:

а) утверждение нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актов учреждений здравоохранения, направленных на формирование систем оплаты труда в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства РФ об утверждении размера расчетной величины, групп должностей медицинских работников учреждений для установления должностных окладов, региональных коэффициентов, коэффициентов сложности труда, единого перечня выплат компенсационного характера, единого перечня выплат стимулирующего характера, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

б) при введении новых систем оплаты труда медицинских работников обеспечить гарантию, предусмотренную постановлением Правительства РФ от 01.06.2021г. № 847, в части неснижения уровня оплаты труда медицинских работников.

XI. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в сфере культуры

38. Федеральным органам исполнительной власти, имеющим в ведении федеральные государственные учреждения культуры, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководителям государственных (муниципальных) учреждений в сфере культуры при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников рекомендуется:

а) обеспечивать недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

б) в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы;

в) для повышения качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливать с учетом выполнения предусмотренных показателей эффективности деятельности;

г) учитывать системы нормирования труда, установленные в учреждениях на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденных приказами Министерства культуры Российской Федерации.

В качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда функционирует интерактивный электронный сервис «Конструктор штатных расписаний учреждений культуры», размещенный в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу shtat.mkrf.ru.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководители государственных (муниципальных) учреждений в сфере культуры при оплате труда работников за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах).

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

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

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

Установление (изменение) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется с учетом обеспечения в 2021 году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2020 году (определяется на основе статистических данных, формируемых Министерством спорта Российской Федерации по форме № ЗП-физическая культура и спорт «Сведения о численности и оплате труда работников организаций в области физической культуры и спорта по категориям персонала», утвержденной приказом Ростата от 2 апреля 2019 г. № 189).

Повышение заработной платы тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом уровня средней заработной платы в соответствующем регионе.

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

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Для обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта оформляются трудовым договором, основанным на принципах «эффективного контракта».

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

При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой

деятельности и особенностей, установленных в трехстороннем отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, заключенном между Министерством спорта Российской Федерации, Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии».

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

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

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

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

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

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

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев,

когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

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

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

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

Рекомендовать государственным и муниципальным учреждениям физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский» «паралимпийский», «сурдлимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

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

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

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

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

Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты и (или) повышения за наличие квалификационной категории.

К окладам (должностным окладам) работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется применять виды выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет.

К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

Рекомендовать государственным и муниципальным учреждениям физической культуры и спорта устанавливать работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководители государственных

(муниципальных) учреждений физической культуры и спорта вправе предусматривать стимулирующие выплаты для тренеров организаций, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности.

Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, рекомендовать устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу).

Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх.

Рекомендуется формировать в годовом фонде оплаты труда учреждения средства на стимулирующие выплаты работникам в сфере физической культуры и спорта за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения.

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

ХIII. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии

40. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, руководителям государственных учреждений ветеринарии при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных учреждений ветеринарии, достигнутого в 2021 году;

б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях ветеринарии, обеспечения стабильности рабочих мест, активизировать работу по совершенствованию систем оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии в части обеспечения доли выплат по окладам

(должностным окладам) в структуре заработной платы не ниже 60 процентов (без учета выплат компенсационного характера);

в) при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников (в том числе надбавку за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий) предусматривать показатели и критерии эффективности с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности с отражением их в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

г) вправе предусматривать денежные выплаты стимулирующего характера заведующим ветеринарным участком, заведующим ветеринарным пунктом, главным ветеринарным врачам, ведущим ветеринарным врачам, ветеринарным врачам, ветеринарным врачам 1 категории, ветеринарным врачам 2 категории, ветеринарным врачам-эпизоотологам, ветеринарным врачам-бактериологам, ветеринарным врачам-микробиологам, ветеринарным врачам-вирусологам, ихтиопатологам, ветеринарным врачам-биохимикам, ветеринарным врачам-патологоанатомам, ветеринарным фельдшерам, ветеринарным санитарам, ветеринарно-санитарным врачам за оказанную помощь при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных и иным работникам (рабочим), непосредственно участвующим в оказании помощи при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных;

д) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

е) повышать оплату труда работников государственных учреждений ветеринарии за счет всех источников финансирования в рамках реализации Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021–2023 годы для поэтапного достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации;

ж) осуществлять формирование штатных расписаний государственных учреждений ветеринарии с учетом наименований профессий, должностей, которые предусмотрены профессиональными квалификационными группами должностей работников сельского хозяйства, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

з) ветеринарным работникам при осуществлении трудовой деятельности вне стационарных пунктов (проведение противоэпизоотических мероприятий, лечение животных в хозяйствующем субъекте, приютах) и (или) с использованием высокотехнологического лабораторного или ветеринарного оборудования) рекомендуется устанавливать повышенную оплату труда в размере, определенном коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения;

и) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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 работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения;

к) размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

л) в целях закрепления квалифицированных кадров ветеринарных специалистов в государственных учреждениях ветеринарии рекомендуется установить стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в государственных учреждениях ветеринарии в процентах к должностному окладу: 5 % – при выслуге от 1 до 3 лет; 10 % - при выслуге от 3 до 5 лет; 15 % – при выслуге от 5 до 10 лет; 20 % – при выслуге от 10 до 15 лет; 30 % – при выслуге от 15 лет и более;

м) предусмотреть единовременную выплату выпускникам образовательных организаций, трудоустроившимся в государственные учреждения ветеринарии Дальневосточного федерального округа;

н) производить выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет, в соответствии с Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021–2023 годы.

Комментарий

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

С 1 января 2022 года МРОТ в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2021 года № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» составляет 13 890 рублей.

Как известно, согласно постановлениям Конституционного Суда в состав МРОТ не должны включаться выплаты, связанные с работой

в местностях с особыми климатическими условиями, с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных статьей 149 ТК РФ (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

- педагогические работники, выполняющие педагогическую работу сверх установленных норм, и педагогические работники, осуществляющие учебную (преподавательскую, педагогическую) работу только в пределах

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

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

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

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

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

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

– отсутствие сформулированных Конституционным Судом правовых позиций в отношении педагогических работников в рамках реализации МРОТ можно объяснить только тем, что никто из них по данному вопросу в Конституционный Суд не обращался, хотя далеко не всегда суды общей юрисдикции принимают положительные решения по вопросам недопустимости включения в состав МРОТ выплат за дополнительную учебную нагрузку, дополнительную работу, а также выплат за более высокий уровень квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

Необходимо также обратить внимание на то, что **пункт 36 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы**

образования» Единых рекомендаций по обеспечению формирования систем оплаты труда работников образовательных организаций был **дополнен положениями с учетом:**

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

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

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

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

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

– примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Примерное положение), утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г.

№ 71 (зарегистрировано Минюстом России от 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63182), применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организацией высшего образования и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации, которые в соответствии с п. 5.15 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, предусмотренных Примерным положением по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно индексируемых в порядке, определяемом Сторонами Отраслевого соглашения.

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

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

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

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

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

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

При применении приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408, с изменениями и дополнениями, необходимо иметь в виду, что в соответствии с п. 24 этого порядка квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет и продление срока их действия на 2022 год не предусматривается, поскольку приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 включен в Перечень нормативных правовых актов, в которые

с 1 января 2021 года не допускается внесение каких-либо изменений (Перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. № 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов»).

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

Обращаем также внимание на то, что в соответствии с абзацем 28 пункта 36 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций необходимо для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливать средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава (согласно пункту 1.4 приложения 2 к приказу № 1601). Данная норма не новая, однако мониторинг Общероссийского Профсоюза образования, проведенный весной 2021 г., показал, что в каждом из трех вузов, находящихся в ведении Минобрнауки России и Минпросвещения России верхние пределы учебной нагрузки устанавливаются не дифференцированно, при этом часто применяется общий для всех должностей верхний предел в 900 часов.

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

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

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

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- **при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.**

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

Комментарий подготовлен экспертами
Общероссийского Профсоюза образования