



Омская областная организация  
Профессионального союза  
работников народного образования и науки РФ

**Экспресс-информация** № 3  
**2023**

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 2023 год**



Омск – 2023

УТВЕРЖДЕНЫ  
решением Российской трехсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений  
от 23 декабря 2022 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.Котьяков

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 2023 год**

Москва, 2022 год

**ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях**  
**систем оплаты труда работников государственных**  
**и муниципальных учреждений на 2023 год**

**I. Общие положения**

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 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 объёмов 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 трёхсторонними 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 2023 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:

посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2022 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 учётом 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;

учёт 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 учётом 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 учётом 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 учётом 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 учётом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учётом 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 расчёта 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 счёт 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 расчёта 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 учётом 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 учётом 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, утверждённый 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, профессий 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 учётом 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 учётом:

а) недопущения в 2023 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, определённых Указами 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 г. № 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 учётом 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 учётом 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 учётом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учётом 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 учётом 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 учётом 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 учётом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учётом 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 учётом 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 учётом 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), учёной 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 почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения;

при присуждении учёной 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 учётом:

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 учётом 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 учётом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учётом 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 определённой 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 учётом 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 учётом 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 учётом 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 учётом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом 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 учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма 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, приведённую 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, утверждённые 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 учётом 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 отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов, а также выполнение квоты по приёму 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, утверждённой 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 счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учёта 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 учёта 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, включённых в перечни, утверждённые соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

27. Информация о рассчитанной за 2022 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 2023 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, отнесённые 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 объёма лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казённых учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объёмов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности с учётом 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 учётом 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 учётом 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 путём слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объёма 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, утверждённые: 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; приказом Министерства

культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 920; приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23 июня 2021 г. № 525, (с изм., внесенными приказом Минобрнауки России от 06.05.2022 № 442); приказом Минпросвещения России от 29 сентября 2021 г. № 677 (с изм., внесенными приказом Минпросвещения России от 11.05.2022 № 323), 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 2023 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, утвержденных 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 включённым 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 учётом положений, предусмотренных разделом V настоящих рекомендаций, и (или) требованиями, утверждённых 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 объёма 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 учётом 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 учёных степеней и учёных званий, и порядка присуждения учёных 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, занятия 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, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утверждённой 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, утверждённые 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 2023 году необходимо учитывать следующее.

36.1. Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2022 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

36.2. 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 учётом 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).

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

36.4. 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 учётом:

а) 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);

б) 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);

в) 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);

г) 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»);

д) 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;

е) 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;

ж) 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.

36.5. 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 учётом 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.

36.5.1. 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:

а) фиксированным размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы и размером фактического объёма учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами I–V приложения 2 к приказу № 1601;

б) размером оплаты труда, исчисленным с учётом фактического объёма учебной нагрузки, фактического объёма педагогической работы;

в) 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 учётом фактического объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы);

г) 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 методическими объединениями, 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);

д) размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

36.5.2. 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 объём педагогической или учебной (преподавательской) работы:

а) 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 объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

б) 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 расчёта которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путём 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).

36.5.3. 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, за результаты работы, 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 учётом фактического объёма учебной нагрузки.

36.5.4. 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 учёта других повышающих коэффициентов

и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путём умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объём учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

36.5.5. 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 учётом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приложение 1 к приказу № 536).

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

36.5.7. При замещении должностей педагогических работников организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы и основные и дополнительные образовательные программы среднего профессионального образования, лицами, имеющими первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории бывших республик Союза ССР, при установлении оплаты их труда имеющиеся квалификационные категории учитываются в течение срока, на который они были присвоены (установлены), но не более чем на 5 лет, а также дают право прохождения аттестации, в том числе на высшую квалификационную категорию, по истечении срока их действия.

36.6. 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 объём учебной нагрузки, установленный в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 приложения № 2 к приказу № 1601, с учётом которого:

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

б) 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.

36.6.1. 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 объёме, не превышающем соответственно 900 или 800 часов в учебном году.

36.6.2. 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.

36.6.3. 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. При расчете норм времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с п. 6.2 Отраслевого соглашения 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

36.6.4. 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 определяется 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».

36.6.5. 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:

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

36.7. 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.

36.8. 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.

36.9. При переводе в соответствии с частью 8 статьи 3 Федерального закона № 127-ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» работников физкультурно-спортивных организаций с наименованием должности «тренер» на должности педагогических работников с наименованиями «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» применяются соответствующие положения, регулируемые нормативными правовыми актами, предусмотренными настоящим разделом.

36.9.1. В целях недопущения при оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, в том числе переведенных с должностей тренеров, снижения применяемых ранее по этим должностям выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, рекомендуется использовать порядок и размеры таких выплат, предусмотренных по должности «тренер» разделом XII настоящих Рекомендаций.

36.9.2. При переводе тренеров на должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей рекомендуется не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности, с учётом сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

36.10. Оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, рекомендуется устанавливать на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель».

## **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 2023 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);

в) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения осуществляется за счёт всех источников финансирования, в том числе за счёт 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;

г) 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 учёта компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях;

д) при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности с учётом 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;

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

ж) при установлении в пределах фонда оплаты труда стимулирующих выплат медицинским работникам государственных и муниципальных учреждений здравоохранения предусматривать выплаты за наставничество в отношении молодых специалистов, завершивших обучение по программам высшего образования по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», а также участвующим в практической подготовке обучающихся по основным профессиональным образовательным программам медицинского образования;

з) осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сёстрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сёстрам 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 сёстрам, в том числе

медицинским сёстрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сёстрам 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 счёт 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 учётом показателей и критериев эффективности деятельности, разработанных для данных категорий специалистов);

и) 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 её 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 учётом мнения представительного органа работников в порядке, определяемом статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, принятием 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, приёма 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;

к) совершенствование систем оплаты труда работников учреждений здравоохранения должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учётом 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;

л) 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 учётом сложности и объёма 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 медицинского персонала и прочего персонала, не участвующего в реализации базовой программы обязательного медицинского страхования, регламентируется порядком, определяемым органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

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

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

п) 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 счёт всех источников финансирования на эти цели, в том числе средств нормированного страхового запаса территориальных фондов обязательного медицинского страхования;

р) 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;

с) 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;

т) 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 новорождённым в период родов и послеродовой период, а также услуги по проведению профилактических медицинских осмотров ребёнка в течение первого года жизни, предусматривается положением по оплате труда работников учреждения здравоохранения за счёт средств, направляемых на оплату указанных услуг, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 266н. Размер стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в зависимости от качества оказанной медицинской помощи, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, предусмотренными в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 266н.

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

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

д) творческим работникам в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, согласно изменениям, внесённым Федеральным законом от 4 ноября 2022 г. № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», оплачивать время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивать в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

е) в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры при установлении условий оплаты труда руководителю учреждения культуры исходить из необходимости обеспечения не превышения предусмотренного частью второй статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения культуры и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере;

ж) учитывать системы нормирования труда, установленные в учреждениях на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учётом 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](http://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 учётом обеспечения в 2023 году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2022 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 Росстата 10 ноября 2022 г. № 824).

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

Повышение оплаты труда осуществляется за счёт 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 учётом 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 учёта 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 учётом 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 учётом 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 учётом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в трёхстороннем отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, заключённом 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 определённому объёму выполненной тренерской работы.

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

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

Объём тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменён в текущем году (транировочном 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 объёма тренерской нагрузки на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская её изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объёма 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 объёма 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 учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 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 учёной 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, определёнными 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, окладу (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.

Вправе устанавливать единовременную стимулирующую выплату тренерам, осуществляющим или осуществлявшим спортивную подготовку спортсмена, в связи с заключением спортсменом договора

(профессионального контракта) с профессиональным спортивным клубом и участием в профессиональных спортивных соревнованиях.

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 учётом 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 2022 году;

б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях ветеринарии, обеспечения стабильности рабочих мест, при принятии нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, рекомендуется обеспечить долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы не ниже 60 процентов (без учёта выплат компенсационного характера);

в) выплаты стимулирующего характера рекомендуется производить за достижение конкретных результатов деятельности работников (по итогам календарного периода, а также за выполнение важных и особо важных заданий) на основе объективных критериев с учётом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности с отражением их в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах государственных учреждений ветеринарии, коллективных и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

г) денежные выплаты стимулирующего характера могут производиться 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) 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, определённом коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения;

е) прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

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

з) повышать оплату труда работников государственных учреждений ветеринарии за счёт 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;

и) осуществлять формирование штатных расписаний государственных учреждений ветеринарии с учётом 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 общеотраслевых 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»;

к) 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 учётом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения;

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

м) 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;

н) предусмотреть единовременную выплату выпускникам образовательных организаций, трудоустроившимся в государственные учреждения ветеринарии;

о) 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 2023 год**

**По разделам I–VIII Единых рекомендаций**

Следует отметить, что каких-либо существенных изменений по регулированию норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в данных разделах Единых рекомендаций не предусмотрено.

По-прежнему в Единых рекомендациях отмечено, что применение установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда должно осуществляться с учётом 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 соответствии с которыми Конституционный Суд неоднократно давал определение института минимального размера оплаты труда в целом, а также обращал внимание на то, что вознаграждение за труд не ниже МРОТ гарантируется каждому, а определение размера оплаты труда должно основываться на характеристиках труда.

В качестве характеристики труда педагогических работников следует использовать положения пункта 5.2.2.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, а также пункта 5.2.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, предусматривающие, что:

– при формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, следует иметь в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормой труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выполнение педагогическими работниками учебной (преподавательской, педагогической) работы сверх установленных норм не является их должностной обязанностью. Не входит в должностные обязанности педагогических работников выполнение ими дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т.п.), в связи с чем оплата труда не ниже минимального размера оплаты труда не должна обеспечиваться за счёт оплаты объёма учебной нагрузки (педагогической работы) сверх установленной за

ставку заработной платы нормы часов или за счёт оплаты дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, поскольку это противоречит положениям статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающим запрет дискриминации в сфере труда.

### **По разделу IX Единых рекомендаций «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования»**

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что в целях удобства применения положений, связанных с особенностями формирования систем оплаты труда работников сферы образования, данный раздел Единых рекомендаций на 2023 год содержит соответствующую нумерацию.

Раздел дополнен положением, содержащимся в пункте 36.5.7, согласно которому предложено осуществлять оплату труда педагогических работников организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также основные и дополнительные образовательные программы среднего профессионального образования, с учётом имеющихся у них квалификационных категорий, присвоенных (установленных) на территории бывших республик Союза ССР, в течение срока их действия, но не более 5 лет, применительно к первой или высшей квалификационным категориям, а также учитывать их при прохождении педагогическими работниками аттестации на высшую квалификационную категорию, в том числе по истечении срока их действия.

При применении положений пункта 6.3 приложения 2 к приказу № 1601 необходимо учитывать пункт 36.6.4 раздела IX Единых рекомендаций, в соответствии с которым формирование учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, следует осуществлять на основе контактной работы обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, предусмотренной пунктами 25–28 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного 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».

Принимая во внимание, что проведённый Общероссийским Профсоюзом образования в сентябре 2022 года экспресс-опрос по порядку и условиям введения должности с наименованием «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» показал отсутствие единообразия в вопросах уровня оплаты труда таких работников, в пункте 36.10 раздела IX Единых рекомендаций предложено оплату труда работников, замещающих должности советников директора по

воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливать на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель». При этом необходимо учесть, что оплата труда педагогических работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, должна осуществляться на основе должностных окладов, а не ставок заработной платы, как это предусматривается по должности учителя.

Особое внимание при применении раздела IX Единых рекомендаций следует обратить на вопросы регулирования трудовых прав тренеров, относящихся к работникам физической культуры и спорта, переводимых с их согласия на должности педагогических работников с наименованиями «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель», в связи с вступлением в силу с 1 января 2023 года Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

1. При реализации положений Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 127-ФЗ; Федеральный закон № 273-ФЗ) **следует обратить внимание на изменения, которые должны происходить при регулировании трудовых прав тренеров физкультурно-спортивных организаций, которые с их письменного согласия в соответствии с частью 8 статьи 3 Федерального закона № 127-ФЗ будут переводиться на должности педагогических работников с наименованиями «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель».**

2. Должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей относятся к должностям педагогических работников. Этот статус с 2010 года был закреплен в Едином квалификационном справочнике<sup>1</sup>, а с 2013 года – в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>2</sup>, утверждаемой согласно ч. 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ Правительством Российской Федерации (далее – Номенклатура должностей).

---

<sup>1</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Минюстом РФ 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Минюстом РФ 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

<sup>2</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (принято взамен аналогичного постановления Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678).

Как правило, тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели осуществляют в этих должностях свою деятельность в организациях дополнительного образования, к которым в соответствии с п.1 ч. 3 ст. 23 Федерального закона № 273-ФЗ относятся образовательные организации, осуществляющие в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Принятие Федерального закона № 127-ФЗ не изменило трудовые права этих педагогических работников.

3. Трудовые права тренеров-преподавателей и старших тренеров преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, в части продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и нормирования их рабочего времени имеют существенные преимущества по сравнению с правами, предусмотренными по должности тренера физкультурно-спортивных организаций.

3.1. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, который согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» установлен им продолжительностью 42 календарных дня. К тренерам, как к работникам физкультуры и спорта, применяется общеустановленная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, составляющая 28 календарных дней, которая может быть увеличена путём предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырёх календарных дней в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ.

3.2. В отличие от тренеров физкультурно-спортивных организаций, тренерская работа которых за должностной оклад составляет 24 часа в неделю при общеустановленной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям (как и всем другим педагогическим работникам) установлена значительно меньшая норма часов учебной (преподавательской, тренерской) работы за ставку заработной платы, а также предусматриваются особенности регулирования режима их рабочего времени, что в соответствии со статьями 100 и 333 ТК РФ, а также ч. 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ определяется федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в пределах установленных им полномочий.

Так, согласно части первой статьи 333 ТК РФ педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 36 часов** в неделю, которая рассматривается

как максимальная, в пределах которой в отношении сорока одного наименования педагогических работников, предусмотренного Номенклатурой должностей, федеральному органу исполнительной власти, действующему в сфере образования, **предоставлено право регулировать либо продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности** педагогических работников и (или) специальности с учётом особенностей их труда, а также порядок определения их учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников.

В настоящее время конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируется приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601<sup>3</sup> (далее – приказ № 1601).

Так, для одних педагогических работников устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю (пункты 2.1 и 2.2 приложения 1 к приказу № 1601), а для других – только нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю либо 720 часов в год (пункты 2.3-2.8 приложения 1 к приказу № 1601). При этом применение нормы часов учебной (преподавательской, в т.ч. тренерской) работы за ставку заработной платы педагогических работников, указанных в пункте 2.8, имеет особенности, связанные с тем, что они (нормы) являются нормируемой частью их педагогической работы, поскольку помимо выполнения ими учебной (преподавательской) работы квалификационными характеристиками<sup>4</sup> предусмотрены иные обязанности, что закреплено также ч. 6 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ. *(К данной Информации прилагается квалификационная характеристика по должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя).*

Выполнение иных обязанностей всеми педагогическими работниками, предусмотренными в пункте 2.8.1 приложения 1 к приказу № 1601, которым установлена норма 18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю, регулируется в порядке, предусмотренном разделом II.

---

<sup>3</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (с изменениями и дополнениями)

<sup>4</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) (с изменениями и дополнениями)

«Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона», содержащимся в приложении к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536<sup>5</sup>.

Выполнение другой педагогической работы, входящей в должностные обязанности таких работников, которая требует затрат рабочего времени, не конкретизировано по количеству часов, поскольку такие обязанности педагогическими работникам могут выполняться за различное время, а отдельные из них выполняются не ежедневно, не еженедельно и не ежемесячно. В качестве компенсации затрат рабочего времени педагогическим работникам, указанным в п. 2.8.1 приложения 1 к приказу № 1601, установлена существенно меньшая по сравнению с другими педагогическими работниками норма часов учебной (преподавательской) работы, которая соответствует 18 часам в неделю за ставку заработной платы.

Исходя из изложенного, тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, **независимо от направленности образовательных программ** устанавливается не продолжительность рабочего времени, а именно норма часов за ставку заработной платы, соответствующая 18 часам учебной (преподавательской) работы в неделю, которая является расчётной величиной для исчисления оплаты их труда за фактическую учебную нагрузку, которая, к примеру, может с их письменного согласия превышать норму 18 часов в неделю и составлять 24, 27 и более часов в неделю.

С увеличением у указанных педагогических работников фактического объёма их учебной (преподавательской, в т. ч. тренерской) работы будет увеличиваться и нормируемая часть их педагогической работы, а также размер оплаты труда.

Оплата такой работы будет рассчитываться путём умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя за 18 часов в неделю, на фактический недельный объём их учебной (преподавательской, в т. ч. тренерской) работы, составляющий, к примеру, 24, 27 или более часов в неделю, и деления полученного результата на 18 (т. е. на установленную за ставку заработной платы норму часов). *(К данной Информации прилагается Механизм исчисления размера заработной платы тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей в зависимости*

---

<sup>5</sup> Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388)

*от фактического объёма учебной (преподавательской, в т. ч. тренерской) работы. Фактический объём учебной (преподавательской, в т. ч. тренерской) работы определяется путём суммирования количества часов, предусмотряемого федеральным стандартом спортивной подготовки (ФССП) по каждому этапу спортивной подготовки для группы обучающихся или индивидуально по виду спорта).*

Таким же образом должна будет исчисляться оплата труда тренеров-преподавателей или старших тренеров-преподавателей, переводимых с должности тренеров физкультурно-спортивных организаций, которые переименовываются в соответствии с пунктами 1, 2, 3 части 2 статьи 3 Федерального закона № 127-ФЗ в организации дополнительного образования **со специальным наименованием – «спортивная школа»**. Обращаем внимание, что такое наименование присваивается как организациям дополнительного образования, реализующим программы спортивной подготовки в качестве основной цели деятельности, так и организациям дополнительного образования, реализующим дополнительные предпрофессиональные или общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта в качестве основной цели деятельности.

4. Предложения представителей Минспорта России о сохранении за лицами, которые переводятся с должностей тренеров физкультурно-спортивных организаций на должности тренеров-преподавателей или старших тренеров-преподавателей для осуществления спортивной подготовки, прежней нормы часов тренерской работы, соответствующей 24 часам в неделю, противоречат положениям статьи 3 ТК РФ, устанавливающим запрет дискриминации в сфере труда, поскольку каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Отсутствие равных трудовых прав будет заключаться в том, что если за тренерами-преподавателями или старшими тренерами-преподавателями, переведенными с должностей тренеров для осуществления спортивной подготовки, сохранять норму тренерской работы 24 часа в неделю, то ежемесячно они будут терять в оплате своего труда 25 % заработной платы (т. е. им не будет оплачиваться еженедельно по 6 часов их тренерской работы) по сравнению с тренерами-преподавателями или старшими тренерами-преподавателями, которые и ранее занимали эти должности и за всю фактическую учебную нагрузку, к примеру, составляющую 24 часа в неделю, имеют право получать оплату независимо от направленности образовательной программы за все 24 часа в неделю.

5. При оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, в том числе переведенных с должностей тренеров, помимо оплаты труда за фактический объём учебной нагрузки могут устанавливаться выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера.

При этом необходимо учесть, что поскольку в настоящее время не установлено единой системы оплаты труда работников образовательных организаций, включающей в том числе выплаты стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера (за исключением выплат,

регулируемых ТК РФ), то размеры этих выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, 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 органов местного самоуправления.

В то же время при разработке раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год и последующие периоды определено, что в целях недопущения при оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, в том числе переведенных с должностей тренеров, снижения применяемых ранее по этим должностям выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, рекомендуется использовать порядок и размеры таких выплат, предусмотренных по должности «тренер» разделом XII указанных Рекомендаций (п. 36.9.1).

Кроме того, пунктом 36.9.2 предусмотрено также, что при переводе тренеров на должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей рекомендуется не допускать снижение общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности с учётом сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение к Комментарию

**Единый квалификационный справочник должностей  
руководителей, специалистов и служащих.  
Раздел «квалификационные характеристики должностей  
работников образования»  
(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)  
Тренер-преподаватель (включая старшего)**

**Должностные обязанности.** Осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группу спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. Отбирает наиболее перспективных обучающихся, воспитанников для их дальнейшего спортивного совершенствования. Проводит учебно-тренировочную и воспитательную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической,

педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий с использованием наиболее эффективных методов спортивной подготовки обучающихся и их оздоровления. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, в т. ч. самостоятельную, исследовательскую, проблемное обучение, ориентируясь на их личность, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей; осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися, воспитанниками уровней спортивной (физической) подготовки, оценивает эффективность их обучения с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в т. ч. текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности. Обеспечивает повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки обучающихся, воспитанников, укрепление и охрану их здоровья в процессе занятий, безопасность учебно-тренировочного процесса. Ведет профилактическую работу по противодействию применению обучающимися, воспитанниками различных видов допингов. Ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов работы, в том числе и с использованием электронных форм. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям, лицам, их заменяющим. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего тренера-преподавателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности тренера-преподавателя, осуществляет координацию деятельности тренеров-преподавателей, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям, способствует обобщению их передового педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

**Должен знать:** приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; методику преподавания; особенности физического развития обучающихся, воспитанников разного возраста; методы спортивной подготовки обучающихся, воспитанников и их оздоровления; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, основы

работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами; мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики и коррекции, снятия стрессов и т. п.; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Требования к квалификации.** Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

**Для старшего тренера-преподавателя** – высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

Приложение к Комментарию

### **Механизм исчисления размера заработной платы тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей в зависимости от фактического объёма учебной (преподавательской, в т. ч. тренерской) работы**

Пример.

**Тренеру-преподавателю** при тарификации на новый учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) с его письменного согласия по виду спорта федеральным стандартом спортивной подготовки ФССП на три группы обучающихся-спортсменов на этапах спортивной подготовки установлен общий объём учебно-тренировочной нагрузки 27 часов в неделю (5 часов в неделю – этап начальной подготовки до года; 8 часов в неделю – спортивно-оздоровительный этап свыше года; 14 часов в неделю – учебно-тренировочный этап до трёх лет), **а старшему тренеру-преподавателю** – 29 часов в неделю (6 часов – этап начальной подготовки; 23 часа – этап совершенствования спортивного мастерства).

Оплата труда **тренера-преподавателя** за учебную (учебно-тренировочную) нагрузку, определенную в объеме 27 часов в неделю, **а старшему тренеру-преподавателю** – в объеме 29 часов в неделю с их письменного согласия, будет осуществляться из размера ставки заработной платы, установленной в соответствующем субъекте Российской Федерации по указанным должностям с учётом их квалификации, поскольку на федеральном уровне единых размеров ставок заработной платы не предусматривается.

Месячный заработок тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя за учебную (преподавательскую, тренировочную) нагрузку должен быть рассчитан путём умножения размеров ставок заработной платы, установленных по занимаемой должности за норму 18 часов в неделю, на установленный им фактический объём недельной учебной (тренировочной) нагрузки, т. е. соответственно на 27 часов или 29 часов в неделю и деления полученного результата на 18 (т. е. на норму часов учебной (тренировочной) нагрузки в неделю, за которую им выплачивается ставка заработной платы по занимаемой должности).

**Используется следующая формула для расчёта оплаты труда тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя с учётом установленного им объёма учебной (тренировочной) нагрузки:**

$$З_{\text{Фн}} = \text{Ст} \times \frac{\text{Фн}}{\text{Нч}}$$

где:

З<sub>Фн</sub> – оплата по занимаемой должности в месяц, исчисленная исходя из фактического объёма учебной (тренировочной) нагрузки в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы по занимаемой должности в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;

Фн – фактический объём учебной (тренировочной) нагрузки по занимаемой должности в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя в неделю за ставку заработной платы в месяц.

Помимо оплаты труда тренера-преподавателя или старшего тренера-преподавателя за установленный объём учебной (тренировочной) нагрузки при тарификации им могут устанавливаться стимулирующие надбавки:

- за наличие квалификационной категории;
- за высокие спортивные достижения спортсменов;
- за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
- за иные показатели и достижения.