

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

### **К разделу I.**

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

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

### **К разделу II.**

Один из основных принципов, на основе которого должны формироваться федеральная, региональные и муниципальные системы оплаты труда, связан с необходимостью соблюдения на всей территории 2 Российской Федерации федеральных законов и иных федеральных нормативных правовых актов.

Однако на практике допускается нарушение норм федерального законодательства.

К примеру:

- применяется система оплаты труда, не предусматривающая фиксированных размеров ставок заработной платы за установленные федеральным законодательством в соответствии со статьей 333 ТК РФ нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- при оплате труда понятие «ставка заработной платы», заменяется на понятие «должностной оклад» без учета того, что ставки заработной платы для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами при исчисления оплаты за фактический объем педагогической или учебной (преподавательской) работы в отличие от должностных окладов, которые не могут применяться для расчета оплаты в зависимости от увеличения объема педагогической или учебной (преподавательской) работы;

- в нарушение ст. 129 ТК РФ «окладом» именуется набор различных выплат, включая доплаты за неаудиторную занятость;

- при оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии со статьей 333 ТК РФ установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, нарушаются положения, предусмотренные приложениями 1,2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 16011;

- при оплате труда отдельных педагогических работников помимо количественного показателя нормирования, устанавливаемого в соответствии со статьей 333 ТК РФ в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), применяется дополнительный показатель в виде количества обучающихся (детей), не предусмотренный федеральным законодательством;

- не обеспечивается реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

### **К разделу III.**

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

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

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

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

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего 4 года.

При определении размеров оплаты труда работников следует иметь в виду, что в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

Вместе с тем отсутствие у работника квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, не всегда является основанием для изменения условий трудового договора, а также в обязательном порядке может привести к более радикальным последствиям.

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

Следует также учитывать, что указанные в п. 4.6 Соглашения договорённости Сторон, касающиеся педагогических работников, уже состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией, не исключают возможности заключения с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям 6 (в том числе со студентами), трудовых договоров о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учётом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 2762 .

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

При применении профессиональных стандартов целесообразно также учитывать разъяснение Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361), в котором определено, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта следует принять во внимание, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщённую трудовую функцию.

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

Более подробная информация по вопросу применения профессиональных стандартов содержится в ответах, направленных в региональные (межрегиональные) организации письмом ЦС Профсоюза от

10.03.2017 № 122 «Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов».

#### **К разделу IV.**

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

реализацией Указов Президента Российской Федерации от 2012 г.;

реализацией положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда);

учетом постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)";

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

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

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

#### **К разделу V.**

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

При установлении системы оплаты труда учреждения должны:

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

определять виды выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера на основе перечней видов выплат компенсационного<sup>4</sup> и стимулирующего<sup>5</sup> характера, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Подпунктом «г» пункта 14 предусматривается, что установление выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами осуществляется в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Из этого следует, что при установлении выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание необходимо руководствоваться постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 5736 , в соответствии с которым претендовать на указанные выплаты могут только лица, допущенные в порядке, установленном этим постановлением к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудники структурных подразделений по защите государственной тайны;

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

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

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

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

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

## **К разделу VI.**

Раздел VI Единых рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их

заместителей и главных бухгалтеров, по сравнению с Едиными рекомендациями на 2017 год не претерпел значительных изменений.

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

### **К разделу VIII.**

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

Прежде всего, рекомендуется формировать системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на тех же 12 принципах, которые содержатся в разделе V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений.

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

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе предусматривать при регулировании вопросов оплаты труда работников государственных и

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

### **К разделу IX.**

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

По сравнению с положениями раздела IX Единых рекомендаций на 2017 год этот раздел Единых рекомендаций на 2018 год обновлен с учетом вновь принятых федеральных нормативных правовых актов, 13 непосредственно связанных с вопросами оплаты труда работников образовательных учреждений.

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

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

Как показала практика, при прежнем подходе к формированию структуры заработной платы каждого работника не представлялось возможным сохранять соотношение размера ставки заработной платы, который должен был составлять 70 %, ко всем остальным полагающимся ему выплатам в случаях, если работнику, к примеру, увеличивался (уменьшался)

фактический объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) или устанавливались не предусмотренные ранее выплаты, включая премии.

В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности предложен иной порядок установления фиксированных размеров оплаты труда в виде ставок заработной платы, принимаемых для расчета оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 установлены 14 нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы.

Предложено:

расчет оплаты труда педагогических работников за фактический объем учебной (преподавательской) работы или фактический объем педагогической работы осуществлять из размеров ставок заработной платы без учета их повышений за наличие квалификационной категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям;

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

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

При применении раздела IX Единых рекомендаций, связанного с исчислением оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а

также программы профессионального обучения, для которых пунктом 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601 установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, предлагается руководствоваться положениями, изложенными в приложениями № 2 к Отраслевому соглашению, заключенному между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на 2018-2020 годы.

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

Так, если в пункте 6.3 приложения № 2 к приказу № 1601 предусмотрено, что учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367, то в Единых рекомендациях в связи с признанием указанного приказа утратившим силу уточняется, что:

контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, в соответствии с которыми формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с п. 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», зарегистрированным в Минюсте России 14 июля 2017 г., регистрационный № 47415.

Следует также принять во внимание положения пункта 6.2 Отраслевого соглашения, заключенного между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на 2018-2020 годы, согласно которым работодатели и первичные профсоюзные организации

обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

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

свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу; осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

## **К разделу XII.**

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

Обращаем внимание на недопустимость применения указанного раздела при регулировании оплаты труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов, инструкторов по физической культуре, отнесенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, то есть к должностям работников, замещающих эти должности в образовательных организациях (некоммерческих организациях, осуществляющих на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана), или в организациях, осуществляющих обучение (юридических лиц, осуществляющих на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

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