



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  
**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

г. Москва, 119119, Ленинский пр. 42  
тел. (495) 938-8777 факс (495) 930-6815  
E-mail: [eduprof@spectrnet.ru](mailto:eduprof@spectrnet.ru)  
<http://www.eseur.ru>

Председателям региональных  
(межрегиональных) организаций  
Профсоюза

05.02.2015 г. № 54

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Уважаемые коллеги!

Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. (протокол № 11) утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (далее - Единые рекомендации).

В целях разъяснения общих принципиальных положений, а также особенностей применения Единых рекомендаций в сфере образования подготовлен комментарий к Единым рекомендациям (прилагается).

Учитывая актуальность вопросов регулирования оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, направляем указанный комментарий для его использования в практической работе профсоюзных организаций.

Приложение: упомянутое на 12 листах.

Заместитель  
Председателя Профсоюза

Т.В. Куприянова

**Комментарий**  
**к Единым рекомендациям по установлению на федеральном,  
региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников  
государственных и муниципальных учреждений на 2015 г.**

Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года (протокол № 11 заседания РТК) в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях обеспечения единых подходов к регулированию вопросов оплаты труда работников организаций бюджетной сферы на 2015 год утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации).

Несмотря на то, что в соответствии с законодательством Российской Федерации вопросы установления размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений отнесены к полномочиям соответствующих органов государственной власти и местного самоуправления, сохранение единых подходов к регулированию этих вопросов необходимо для соблюдения таких общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации как:

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

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 тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

Из этого следует, что законы, иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ или органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты самих учреждений, принимаемые в пределах полномочий по вопросам оплаты труда, не могут противоречить федеральным законам, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, которыми по-прежнему регулируются основополагающие положения, связанные с оплатой труда работников.

Во избежание нарушений федерального законодательства, а также в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности в разделе III Единых рекомендаций дается перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которые являются обязательными для применения на всей территории Российской Федерации.

К таким нормам и условиям оплаты труда, прежде всего, относится минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаемый федеральным

законом. Так, в соответствии с Федеральным законом от 01.12.2014 № 408-ФЗ с 1 января 2015 года МРОТ установлен в размере 5965 рублей в месяц.

Обязательным условием для включения в трудовой договор, заключаемый с работником, являются условия оплаты труда, в связи с чем в подпункте «б» пункта 5 Единых рекомендаций конкретизируются те условия оплаты труда, которые подлежат в обязательном порядке включению в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

К ним, в первую очередь, относится либо фиксированный размер тарифной ставки (оклада), устанавливаемый по профессиям рабочих за исполнение трудовых обязанностей, либо фиксированный размер должностного оклада, устанавливаемый по должностям служащих за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, либо фиксированный размер ставки заработной платы в месяц, устанавливаемый по отдельным должностям педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности исходя из нормы часов педагогической работы в неделю, составляющей 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов, либо нормы часов педагогической работы, составляющей 720 часов в год. При этом в фиксированный размер ставки заработной платы либо должностного оклада не включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

К примеру, в фиксированный размер оплаты труда учителей, т.е. в размер ставки заработной платы, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, не могут быть включены дополнительные выплаты, предусматриваемые за выполнение функций классного руководителя, за заведование учебными кабинетами и за другие дополнительные обязанности, а также выплаты за учебную нагрузку, превышающую установленную норму, как это в нарушение трудового законодательства предусматривается в системе оплаты труда учителей, основанной на модельной методике. В указанной системе оплаты труда под понятием «оклад» необоснованно понимается вся заработная плата учителя, формируемая с учетом таких переменных показателей, как количество часов фактической учебной

нагрузки, количество обучающихся в каждом классе, а также включающая различные выплаты за дополнительную работу.

К перечню норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, отнесены условия и порядок установления повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые устанавливаются при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - специальная оценка условий труда).

Очень важным при применении указанных норм является то, что повышенная оплата труда, выплачиваемая работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая устанавливалась в соответствии с нормами федерального законодательства, действовавшими до принятия федеральных законов о специальной оценке труда, не может быть отменена или уменьшена без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального законодательства.

Согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) обязательными для применения в государственных и муниципальных образовательных учреждениях по-прежнему и в 2015 году являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Несмотря на то, что в этом же пункте ссылка дается и на профессиональные стандарты, вопрос об обязательности и сроках их применения остается пока открытым. Так, срок, с которого предполагалось вводить профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального

общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Минтруда РФ от 18.10.2013 г. № 544н, с 1 января 2015 г. перенесен на 1 января 2017 г. (приказ Минтруда РФ от 25.12.2014 г. № 1115н).

Следует заметить, что сроки утверждения, а также сроки и условия последующего внедрения других профессиональных стандартов пока не известны.

При применении Единых рекомендаций следует также обратить внимание на раздел IV, в котором обозначены общие направления регулирования вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2015 году.

Наряду с положениями, регулируемыми непосредственно Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, президентскими указами, данный раздел при установлении и изменении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений содержит указание на необходимость совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности (подпункт «д» п. 7).

Направление, в котором следует осуществлять совершенствование порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы **работников сферы образования**, а также рекомендации по установлению доли размера ставки (оклада) в структуре их заработной платы, определяются в разделе IX Единых рекомендаций.

В разделе IV Единых рекомендаций в целях соблюдения прав работников на своевременное увеличение размеров оплаты труда, зависящих от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия или ученой степени, определены единые сроки, в которые такие изменения в оплате труда работников должны производиться.

Одновременно обращается внимание на то, что 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.

Разделом VIII Единых рекомендаций определены положения, связанные с формированием систем оплаты труда работников непосредственно государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Этот раздел содержит рекомендации по системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений для таких субъектов РФ, как Республика Крым и г. Севастополь, которым рекомендовано:

формировать системы оплаты труда по отраслевому принципу;

утвердить перечни видов выплат компенсационного характера и перечень видов выплат стимулирующего характера, аналогичные утвержденным на федеральном уровне, а в отраслевых системах оплаты труда – аналогичные перечню видов выплат компенсационного характера и перечню видов выплат стимулирующего характера в соответствующих отраслях (видах деятельности);

организовать работу по представлению руководителями учреждений сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей лицами, поступающими на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения, и руководителями государственных (муниципальных) учреждений.

В разделе VIII, учитывая, что одним из направлений реализации государственной социальной политики, предусмотренных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", а также Программой поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, является установление базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам, органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления в связи этим рекомендуется:

при изменении условий оплаты труда работников учреждений предусматривать установление не «базовых», а минимальных тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.к. согласно части второй статьи 144 Трудового кодекса РФ базовые тарифные ставки, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам может устанавливать только Правительство Российской Федерации;

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.

Напомним, что при формировании ПКГ педагогических работников учтены положения приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

В соответствии с положениями указанного приказа все должности



педагогических работников как имеющие важное социальное значение отнесены к ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего профессионального образования, независимо от того, что к занятию большинства должностей педагогических работников, включенных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н в ПКГ педагогических работников, по-прежнему в качестве минимально необходимых предъявляются требования о наличии среднего профессионального образования.

Из этого следует, что по должности учителя, входящей в IV квалификационный уровень ПКГ, не допускается установление различных размеров ставок заработной платы или установление диапазона размеров ставок заработной платы независимо от фактического уровня образования.

В частности, минимальные размеры окладов (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы, устанавливаемые по должностям педагогических работников на основе ПКГ и квалификационных уровней ПКГ, не должны дифференцироваться в зависимости от имеющегося у работников уровня образования, а тем более подлежать снижению при наличии у работника среднего профессионального образования, как это, к сожалению, продолжает иметь место в нормативных правовых актах органов государственной власти и органов местного самоуправления некоторых субъектов РФ.

Следует также отметить, что Едиными рекомендациями уже не первый год настоятельно рекомендуется формировать системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений именно на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), квалификационных уровней ПКГ (подпункт «а» пункта 31), с той целью, чтобы в случае установления Правительством РФ базовых тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ органам власти субъектов РФ и органам местного самоуправления осталось бы только соотнести установленные ими «минимальные» размеры ставок (окладов) с «базовыми», которые согласно ст. 129 ТК РФ станут минимальными уровнями оплаты труда

работников государственных или муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностей служащих, входящих в соответствующую ПКГ, **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

Если установленные в субъекте РФ или муниципалитете размеры минимальных ставок (окладов) по ПКГ окажутся выше «базовых», установленных Правительством РФ, то принимать какие-либо решения не придется, в отличие от тех регионов, где «минимальные» по ПКГ будут ниже соответствующих «базовых», а также от тех регионов, которые в настоящее время применяют иные системы оплаты труда, в связи с чем им придется полностью их перестраивать.

В разделе VIII Единых рекомендаций содержатся также положения, в соответствии с которыми не допускается снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждений (включая размеры тарифных ставок, окладов, должностных окладов, ставок заработной платы) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда (подпункт «в» пункта 31), в следующих случаях:

при передаче учреждений из одной формы собственности в другую (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), если для работников таких учреждений изменяются системы оплаты труда;

при реорганизации учреждений путем их слияния или присоединения к другим учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда.

Следует заметить, что включение в Единые рекомендации на 2015 год положения о недопущении снижения достигнутого уровня оплаты труда работников учреждений, подлежащих реорганизации путем их слияния или присоединения одних учреждений к другим, потребовалось из-за того, что такие процессы стали носить массовый характер. Различия в объемах финансового обеспечения реорганизуемых учреждений приводят к незаконному снижению заработной платы

той части работников, которые условно-постоянную часть заработной платы в виде ставок (окладов) имели в более высоких размерах. В таких случаях необходимо осуществлять выравнивание размеров ставок и окладов по аналогичным должностям в сторону их увеличения для работников, у которых они были установлены в меньших размерах.

Раздел IX Единых рекомендаций (п. 38) определяет конкретные принципы формирования систем оплаты труда педагогических работников с учетом норм федерального законодательства.

Впервые Едиными рекомендациями органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений даны конкретные рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда педагогических и иных работников.

Если в Единых рекомендациях на 2014 г. при совершенствовании системы оплаты труда работников сферы образования никакие соотношения доли окладов, должностных окладов и ставок заработной платы работников в структуре их заработной платы не предлагались, то на 2015 год совершенствование систем оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно-постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) **не ниже 60 процентов.**

Кроме того, необходимо учитывать другие основополагающие принципы, с учетом которых должна строиться система оплаты труда педагогических работников.

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ) установлено, что в зависимости от должности и

(или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, которым определено Министерство образования и науки РФ.

Это означает, что система оплаты труда педагогических работников должна учитывать, что в зависимости от должности педагогическим работникам устанавливаются либо должностные оклады, либо ставки заработной платы, являющиеся фиксированными размерами оплаты их труда.

По должностям педагогических работников, для которых предусмотрена продолжительность рабочего времени, оплата труда осуществляется на основе должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

По должностям педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год), оплата осуществляется на основе ставок заработной платы, устанавливаемых без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Понятие «должностной оклад» применяется при установлении фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю (подпункт «б»), а понятие «ставка заработной платы» - при определении фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов учебной (преподавательской) работы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год (подпункт «в»).

Ставки заработной платы, установленные педагогическим работникам за 18 часов в неделю или за 720 часов в год, являются для них нормируемой частью их педагогической работы, поскольку выплачиваются педагогическим работникам

наряду с выполнением ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (работа с родителями, участие в деятельности педагогических и иных советов образовательного учреждения, в деятельности методических объединений и других формах методической работы, нормы времени для выполнения которых законодательством не установлены).

В подпунктах «г» и «д» пункта 38 Единых рекомендаций с учетом должности педагогического работника и реализуемой образовательной программы предусмотрен конкретный механизм исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от фактического объема их учебной (преподавательской) работы, поскольку нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами.

---

Комментарий подготовлен экспертом ЦС Общероссийского профсоюза образования В.Н.Понкратовой