



Министерство образования и науки Архангельской области

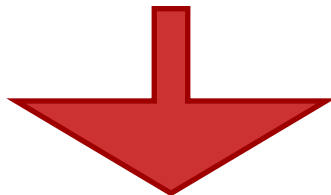
**Внедрение новой системы оплаты труда:
изменения и разъяснения**



- ▶ **НСОТ** – новая система оплаты труда;
- ▶ **ОППОТ** – отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденное постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп (с изменениями);
- ▶ **ПУСОТ** – постановление администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области»;
- ▶ **АУП** – административно-управленческий персонал;
- ▶ **ВП** – вспомогательный персонал;
- ▶ **ОП** – основной персонал;
- ▶ **ПКГ** – профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников;
- ▶ **ЕТС** – единая тарифная сетка.



ПЕРСОНАЛ работников учреждения



АУП

ВП

ОП



П.11 ОППОТ:
административно-управленческий
персонал

2

Распределение должностей

К АУП относятся:

- руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер;
- должности из раздела 3 «ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих» Приложения 1 к ОППОТ

Исключение: должности из пункта 1 Приложения 10 к ОППОТ

Должности, перечисленные в пункте 1 Приложения 10 к ОППОТ, не входящие в АУП:

дежурный по общежитию;

лаборант;

заведующий общежитием;

заведующий производством (шеф-повар);

инженер-программист (программист)



Распределение должностей

К ВП относятся:

- должности из раздела 4 «ПКГ общеотраслевых профессий рабочих» Приложения 1 к ОППОТ

Исключение: должности из пункта 2 Приложения 10 к ОППОТ

Должности, перечисленные в пункте 2 Приложения 10 к ОППОТ, не входящие в ВП:

кастелянша;

обувщик по ремонту обуви;

оператор стиральных машин;

повар;

парикмахер;

рабочий по обслуживанию в бане;

швея



Распределение должностей

К ОП относятся:

- должности из остальных разделов Приложения 1 к ОППОТ

А также: должности из Приложения 10 к ОППОТ

Должности, перечисленные в Приложении 10 к ОППОТ, входящие в ОП:

*П.1:
дежурный по общежитию;
лаборант; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); инженер-программист (программист).*

*П.2:
кастелянша; обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; повар; парикмахер; рабочий по обслуживанию в бане; швея.*



Перечень

должностей (профессий) работников, относящихся к АУП и ВП учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 ОППОТ, и утверждается приказом руководителя учреждения

Перечень утверждается приказом, а не положением о системе оплаты труда



Особенности:

- ▶ утверждается до начала финансового года;
- ▶ не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения ОППОТ, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.



П.15 ОППОТ: установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

6

Оклады, ставки

Положением о системе оплаты труда работников учреждения определяются **конкретные размеры окладов** (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

Утверждаются конкретные, а не минимальные размеры



Особенности:

- ▶ по ПКГ;
- ▶ не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных ОППОТ;
- ▶ в пределах фонда оплаты труда учреждения;
- ▶ ПКГ и должности работников должны соответствовать деятельности учреждения;
- ▶ должности, отсутствующие в ПКГ, но вводимые учреждением, указываются внизу перечня должностей.



П.16 ОППОТ: в целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладам

7

дифференциация

Образует
новый
оклад

Учитывается при
начислении
компенсационных,
стимулирующих и
социальных выплат

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности	да	да
персональный повышающий коэффициент к окладу	не все	не все
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)	не все	не все
<i>дополнительно может быть установлен повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности</i>	да	да

См.далее

См.далее

См.далее



П.п.17, 19 ОППОТ: Персональные повышающие коэффициенты к окладам

8

дифференциация

Образует
новый
оклад

Учитывается при
начислении
компенсационных,
стимулирующих и
социальных выплат

присвоение работнику квалификационной категории	да	да
присвоение работнику классов водителей	нет	только РК и СН
наличие у работника более высокого профильного образования , чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности	нет	только РК и СН
наличие у работника второго (дополнительного) образования , которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей	нет	только РК и СН

Учитывается при
установлении
повышающего
коэффициента по
подпунктам 7 – 11 пункта
21 ОППОТ



П.п.17, 21 ОППОТ: повышающие коэффициенты к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения)

9

дифференциация

	Образует новый оклад	Учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
предусмотренные подпунктами 1 – 6 пункта 21 ОППОТ	да	да
предусмотренные подпунктами 7 - 11 пункта 21 ОППОТ	нет	только РК и СН
<i>дополнительно могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по основаниям, предусмотренным пунктом 23 ПУСОТ, но не предусмотренным ОППОТ</i>	нет	только РК и СН

Учитывается при установлении повышающего коэффициента по подпунктам 7 – 11 пункта 21 ОППОТ

П.18 ПУСОТ



П.20 ПУСОТ: повышающие коэффициенты по занимаемой должности

10

дифференциация

повышающие коэффициенты по занимаемой должности **не предусмотрены ОППОТ.**



повышающие коэффициенты по занимаемой должности **предусмотрены ПУСОТ:**

Основанием установления является необходимость выравнивания оплаты труда в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе от ЕТС к НСОТ

Применение - в переходный период

Переход осуществлен



Министерство образования и науки Архангельской области

**П.69 ПУСОТ: дополнительно
в части повышающих коэффициентов к окладу**

11

дифференциаци

Могут быть предусмотрены **дополнительные основания** для установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)

при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 20 - 23 ПУСОТ



П. 22 ОППОТ: дифференциация повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения)

12

дифференциация

Размер

Дифференцируется в зависимости от различных условий

по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 6 пункта 21 ОППОТ	Не менее 15%	нет
по основаниям, предусмотренным подпунктами 7 и 8 пункта 21 ОППОТ	Не менее 0,5% за одного обучающегося	в зависимости от продолжительности работы с данной категорией обучающихся
по основанию, предусмотренному подпунктом 9 пункта 21 ОППОТ	Не менее 0,25% за одного обучающегося	в зависимости от категории учащихся, в отношении которых осуществляется классное руководство
по основанию, предусмотренному подпунктом 10 пункта 21 ОППОТ	Не менее 0,1% за одного обучающегося	в зависимости от категории учащихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ
по основанию, предусмотренному подпунктом 11 пункта 21 ОППОТ	Не менее 5%	в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской - в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской



П.30 ОППОТ: особенности установления отдельных выплат компенсационного характера

13

компенсационные
выплаты

Устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора, а не положением о системе оплаты труда следующие:

Отличие!



компенсационные выплаты:

- ▶ выплата за выполнение работ различной квалификации;
- ▶ выплата за совмещение профессий (должностей);
- ▶ выплата за расширение зон обслуживания;
- ▶ выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника



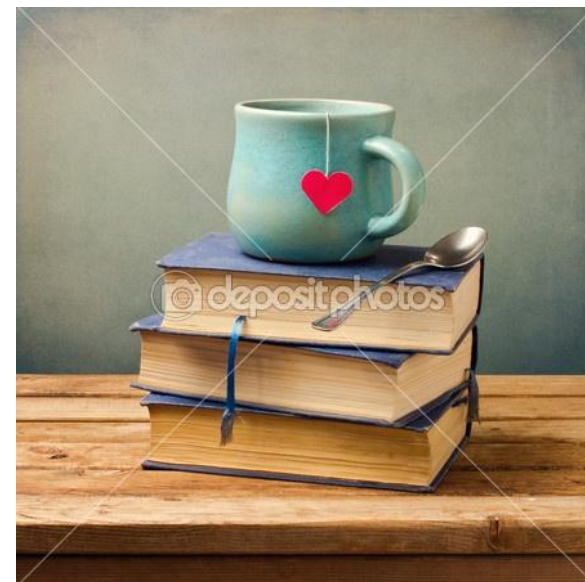
Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:



в %
от оклада

категориям работников:

- ▶ административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения *(за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения)*;
- ▶ категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, 2.1, разделами 3 – 7 Приложения 1 к ОППОТ;
- ▶ категориям работников, предусмотренным разделом 8 *(за исключением инструктора гражданской обороны)* Приложения 1 к ОППОТ
- ▶ категориям работников, предусмотренным разделом 9 Приложения 1 к ОППОТ



- ▶ Выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена
- ▶ Может предусматриваться дифференциация размера выплаты отдельным категориям работников, *тогда выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории. При этом положением о системе оплаты труда необходимо установить, условия и порядок определения перечня категорий*
- ▶ Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении, *а не положением о системе оплаты труда*
- ▶ Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы должны быть установлены по каждому основанию положением о системе оплаты труда работников



П.34 ОППОТ: особенности установления премии за интенсивность и высокие результаты работы

16

Стимулирующие выплаты

- ▶ Премия устанавливается работникам ОП за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 33 ОППОТ
- ▶ Показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются *в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Архангельской области от 20.03.2015 № 475 (с учетом изменений)*
- ▶ Эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда, *направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы*, на максимальное количество баллов, *которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками*
- ▶ Количество баллов по показателям распределяется сбалансированно, *чтобы не образовывалась значительная экономия фонда оплаты труда, направляемого на премию*
- ▶ Начисление дополнительных премий *за интенсивность и высокие результаты работы* осуществляется ежеквартально



Изменения, касающиеся надбавки за стаж непрерывной работы:

размеры могут быть дифференцированы по категориям работников



Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников в целях начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг

устанавливаются в соответствии с приложением 8 к ОППОТ



Особенности установления выплат стимулирующего характера:



В соответствии с пунктом 74 ПУСОТ положением о системе оплаты труда работников учреждения может быть предусмотрено:

- ▶ расширение категорий работников, которым устанавливаются надбавки, *по сравнению с тем, как эти категории определены ОППОТ;*
- ▶ определение дополнительных оснований для установления надбавок *по сравнению с тем, как эти основания определены ОППОТ;*
- ▶ отдельные выплаты стимулирующего характера могут отсутствовать в связи с отсутствием оснований для них *(например, премия за оказание платных образовательных и иных услуг)*



Перечень значимых событий, в связи с которыми может выплачиваться дополнительная материальная помощь является **закрытым и не может дополняться:**

- *рождение ребенка,*
- *вступление в брак,*
- *тяжелая болезнь работника,*
- *тяжелая болезнь или смерть близких родственников,*
- *стихийные бедствия,*
- *несчастные случаи,*
- *аварии*



При определении среднего должностного оклада работников в целях установления оклада руководителя учитываются **повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад** в соответствии с абзацем вторым пункта 17 ОППОТ:



- *за работу в сельской местности,*
- *в связи с присвоением работнику квалификационной категории,*
- *по учреждению (структурному подразделению учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 6 пункта 21*



П.54 ОППОТ: премия за качественное руководство государственным учреждением, изменения

22

Руководство
учреждением

Старая редакция

Новая редакция

Премия начислялась независимо от фактически отработанного времени	Премия начисляется за фактически отработанное время в премируемом периоде
Порядок установления премии заместителям руководителя был общим с руководителем	Порядок установления премии заместителям руководителя получил свои особенности
Премия не начислялась при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, (в отношении руководителя учреждения)	Премия не начисляется при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения)
Эквивалент одного балла определялся на расчетный период	Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года

См.
далее



П.54 ОППОТ: премия за качественное руководство государственным учреждением заместителям руководителя

23

Руководство учреждением

Особенности установления премий заместителям руководителя:



- ▶ **Весовое значение показателей качества и объема** государственных услуг, показателей объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением **устанавливается положением о системе оплаты труда работников учреждения;**
- ▶ **Показатели и критерии эффективности** деятельности учреждения устанавливаются **положением о системе оплаты труда работников учреждения;**
- ▶ **Количество баллов** за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется **положением о системе оплаты труда работников учреждения;**



П.59 ОППОТ: премия за качественное руководство главному бухгалтеру

24

Главный бухгалтер

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением **главному бухгалтеру** установлены **отличные от руководителя и заместителей руководителя**

*Основания касаются обеспечения
финансовой деятельности
учреждения*



Министерство образования
и науки Архангельской области

П.51 ОППОТ: должностные оклады заместителей руководителя



Оклад руководителя

Размеры
должностных окладов заместителей
руководителя и главного бухгалтера
устанавливаются
приказами руководителя
ниже должностного оклада руководителя
в соответствии с п.51 ОППОТ

- *по учебно-производственной работе*
– на 10 % ниже
- *по учебно-воспитательной работе*
– на 10 % ниже
- *главного бухгалтера* – на 10 % ниже
- *по административно-хозяйственной работе* – на 30 % ниже
- *иных заместителей руководителя* –
на 20 % ниже

П.67 ОППОТ: требования к структуре фонда оплаты труда учреждения

25

Структура
ФОТ

Предельная доля оплаты труда работников АУП и ВП в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов

В течение переходного периода предельная доля оплаты труда работников АУП и ВП в фондах оплаты труда работников учреждений не должна превышать:

Переходный период -

до 01.01.2018 г.

в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – **60 %**

в профессиональных образовательных организациях – **55 %**

в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, "Центр психолого-медико-социального сопровождения "Надежда" – **45 %**

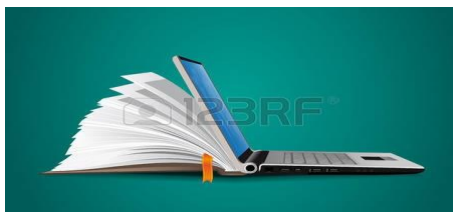


Выплаты стимулирующего характера



Надбавки: (относятся к условно постоянным выплатам)

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 2) надбавка за ученую степень;
- 3) надбавка за ученое звание;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) надбавка за спортивное звание;
- 6) надбавка молодым специалистам.



Премии и премиальные выплаты

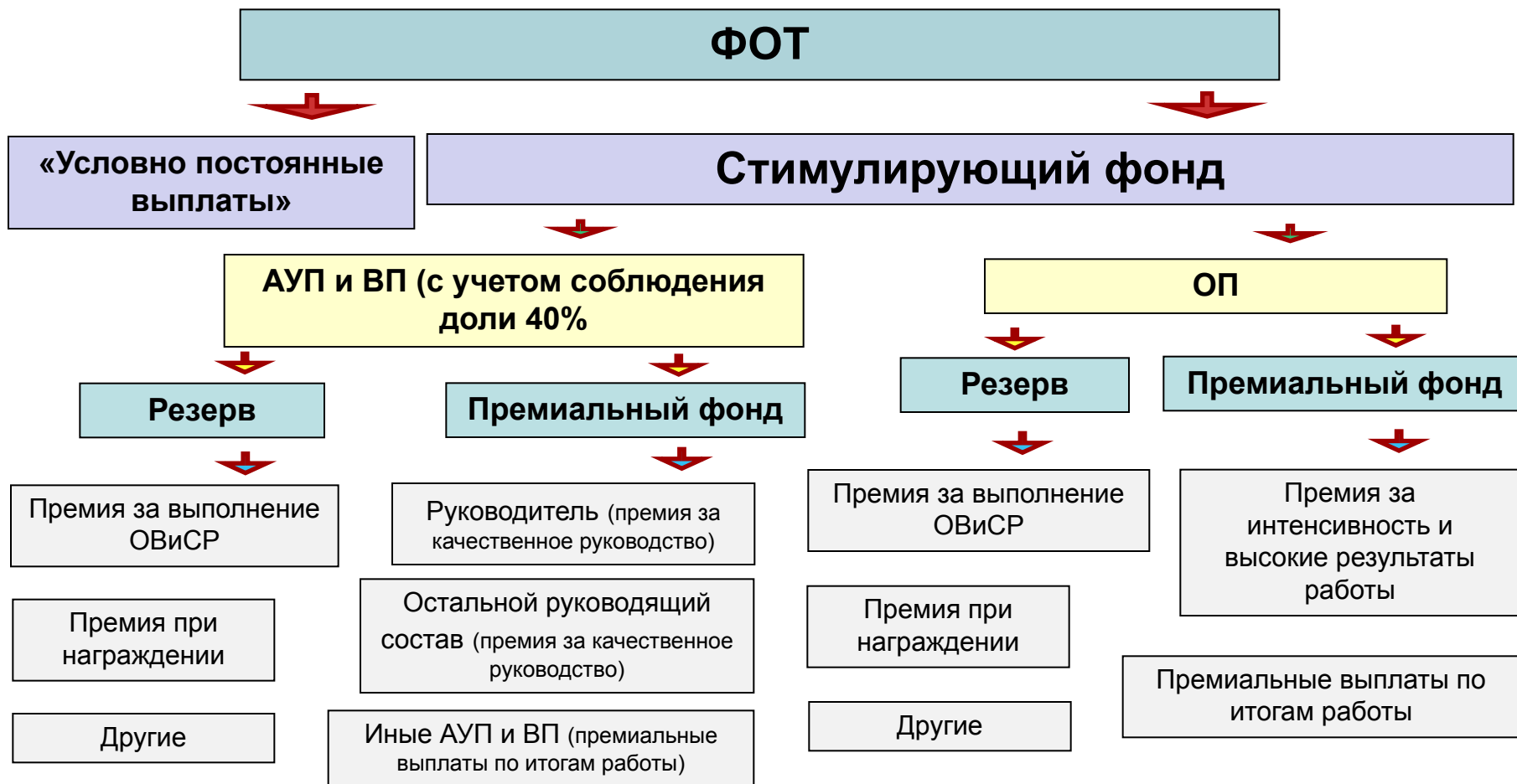
- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 10) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 12) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.



П.п.69 – 71 ОППОТ: распределение ФОТ



Распределение ФОТ



РАСЧЕТ
СТОИМОСТИ ОДНОГО БАЛЛА

Матрица КРІ воспитателя детского дома.

Критерии оценивания	Показатели	Вид показател ей	Элементы показателей	КРІ	Ве с КР І
1	2	3	4	5	6
квалификация - К 1	участие в системе повышения квалификации	Внутренние	самообразование	3	9
			участие в работе аттестационной комиссии, экспертной группы	1	
		Внешние	прохождение курсовой подготовки	1	
			участие в профессиональных конкурсах	1	
	участие в системе методической работы		участие в МО, семинарах, конференциях	2	
			трансляция опыта в разных формах	1	
Разработка, использование методического обеспечения - К 2	разработка методического комплекта		разработка программ с УМК	10	24
			разработка программ, проектов	6	
	разработка методического материала		в системе	5	
			разовые случаи	1	
	разработка дидактического материала		в системе	3	
			разовые случаи	1	
	разработка внеплановых программ, проектов, мероприятий		в системе	6	
			разовые случаи	3	

Матрица КРІ воспитателя детского дома.

Критерии оценивания	Показатели	Вид показател ей	Элементы показателей	КРІ	Ве с КР І
1	2	3	4	5	6
квалификация - К 1	участие в системе повышения квалификации	Внутренние	самообразование	3	9
			участие в работе аттестационной комиссии, экспертной группы	1	
		Внешние	прохождение курсовой подготовки	1	
			участие в профессиональных конкурсах	1	
	участие в системе методической работы		участие в МО, семинарах, конференциях	2	
			трансляция опыта в разных формах	1	
Разработка, использование методического обеспечения - К 2	разработка методического комплекта		разработка программ с УМК	10	24
			разработка программ, проектов	6	
	разработка методического материала		в системе	5	
			разовые случаи	1	
	разработка дидактического материала		в системе	3	
			разовые случаи	1	
	разработка внеплановых программ, проектов, мероприятий		в системе	6	
			разовые случаи	3	

Как произвести расчет?

- **ФОТ общий - ФОТ гарантир. = ФОТ стим. резерв**
- **ФОТ гарантир. (оклад+комп.+стим.стаж)**

- **100 баллов x 16чел. =1600 баллов**
- **ФОТ стим. резерв : 12 мес.= ФОТ стим. резерв в мес.**

- **ФОТ стим. резерв в мес. : 1600 баллов =**
- **ст-ть 1 балла**

Пункт 21 постановления от 3 июля 2012 г. N 295-пп
(в ред. от 30.06.2015г. № 251-пп)

- п.п.1- углубл. изучение предметов в ГОУ
- п.п.2-кадеты в ГОУ
- п.п.3-адаптиров. Программы в ГОУ
- п.п.4 – девиантное поведение в ГОУ
- п.п.5 – ГОУ для детей-сирот
- п.п.6 – ГОУ, осуществ. псих-пед. и мед. помощь
- п.7 – работа в классах(группах)ГОУ, с детьми-сиротами(но не п.п.5)
- п.п.8 – работа с ОВЗ или детьми-инвалидами на индивид. обучении на дому или в мед. учрежд.
- п.п.9-кл.рук.,10-пр. тетр., 11-зав. каб.

- СКОШИ, обучающихся 100 чел., в т.ч. 30-детей-сирот
- Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по ГОУ являются:
- П.21 п.п.3 – реализация адапт. программы,
- П.22-минимальный размер ПК -**15%**
- П.21 п.п.7 – работа в классах(группах)ГОУ, с детьми-сиротами(но не п.п.5)
- П.22- минимальный размер ПК - **0,5 %** ставки з/п за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 7 и 8 пункта 21
- Конкретные размеры могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с детьми-сиротами
- Аналогично по п.п.8-обучение на дому детей с ОВЗ и детей-инвалидов

РАСЧЕТ

- Ставка учителя на норму часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю
- **5000 руб.**,

- Фактическая нагрузка учителя в неделю
– **25 часов**,

Размер ППК к ставке з/п за наличие более
высокого образования – **5 %**
процентов,

Размер ППК к ставке з/п за работу в сельской
местности – **25 %**,

Размер ППК к ставке з/п в связи с
присвоением квалификационной категории
– **9 %**,

РАСЧЕТ

- Размер ППК за работу в ГАУ и ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, **– 15 процентов.**
- Заработная плата без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера будет определяться следующим образом:

- $5000 \times 5\% = 250$ руб. (за наличие более высокого образования);
- $5000 \times 25\% = 1250$ руб. (за работу в сельской местности);
- $5000 \times 9\% = 450$ руб. (за квалификац. категорию);
- $5000 \times 15\% = 750$ руб. (за работу в учреждении для детей-сирот);
- Новая ставка заработной платы определяется как сумма:
- $5000 + 1250 + 450 + 750 = 7450$ руб.
- Заработная плата без учета выплат компенс. и стимулиру. характера составит:
- $(7450 : 18 \times 25) + 250 = 10597$ руб.

Ставка учителя на норму часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю – 5000 руб., фактическая нагрузка учителя – 25 часов в неделю, размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие более высокого образования – 5 процентов, повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности – 25 процентов, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории – 9 процентов, повышающий коэффициент за работу в государственных бюджетных и автономных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – 15 процентов.

Его заработная плата без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера будет определяться следующим образом:

- $5000 \times 5\% = 250$ руб. (за наличие более высокого образования);
- $5000 \times 25\% = 1250$ руб. (за работу в сельской местности);
- $5000 \times 9\% = 450$ руб. (за квалификационную категорию);
- $5000 \times 15\% = 750$ руб. (за работу в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);
- Новая ставка заработной платы определяется как сумма:
- $5000 + 1250 + 450 + 750 = 7450$ руб.
- ~~Заработная плата без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера составит:~~ _____
- $(7450 : 18 \times 25) + 250 = 10597$ руб.



19 июня 2000 года N 82-ФЗ

- **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**
- **О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА**
 - от 28.12.2017 N 421-ФЗ,
 - «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ ПОВЫШЕНИЯ
МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ДО
ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА ТРУДОСПОСОБНОГО
НАСЕЛЕНИЯ»

- **Статья 3**
- Статью 1 ФЗ от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда« :
- "Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2018 года в сумме
- 9 489 рублей в месяц.
- (9489 руб. x 1,7=16131,3руб.)
- (9489 руб. x 2,2= 20875,8руб.)

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

(утверждены 22.12.2017г. Протокол 11)

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).

- **К разделу I.**
- На 2018 год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей
- Правительство Российской Федерации, Общероссийские объединения работодателей
- 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

- Данный раздел не претерпел изменений и по-прежнему содержит напоминание о необходимости взаимодействия по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений ФОВ, ОВ субъектов РФ и ОМСУ с соответствующими профсоюзами (объединениям профсоюзов),

- 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 РФ федеральных законов и иных федеральных нормативных правовых актов.**
- Однако на практике допускается нарушение норм федерального

- К примеру:
- - применяется СОТ 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 **нормчасов** 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. № 1601;

- **К разделу III.**
- В разделе III Единых рекомендаций содержится основной перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых ФЗ и иными НПА Российской Федерации, которые обязательны для применения на всей территории Российской Федерации.
- Обязательным для применения на всей территории Российской Федерации является **минимальный размер** оплаты

- В соответствии с ФЗ от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ с 1 января 2018 г. МРОТ составляет 9489 рублей в месяц.
- Одновременно этим же ФЗ установлено, что начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается ФЗ в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ **за второй квартал предыдущего года.**

- В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года **ниже** величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, МРОТ устанавливается ФЗ в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

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

- 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, 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 ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

- Следует при этом учесть, что обязательными при применении профстандартов 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 ФЗ, иными НПА РФ 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 закреплена договорённость Сторон , предусматривающая, что **изменение требований к квалификации пед. работника, научного работника по занимаемой им должности, в т. ч. установленных профстандартом,** 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

- При применении профстандартов целесообразно также учитывать разъяснение Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361), в котором определено, что профстандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профстандарта 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 **ЕКС 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) СОР работников гос. и мун. учреждений в 2018 году, в том числе связанные с:
 - реализацией **Указов Президента РФ от 2012 г.**;
 - реализацией положений Программы поэтапного совершенствования СОР в гос. (мун.) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р
 - с учетом постановления Правительства РФ от 14 сентября 2015 г. № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя 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;

- **К разделу V.**
-
- Раздел содержит основные принципы формирования систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, которые устанавливаются и изменяются учреждениями самостоятельно коллективными договорами

- **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

- Дополнительно определено только то, что информация о рассчитанной за 2017 год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров гос.и мун. учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления,

- **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.

- **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, 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

- 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).**

- 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 нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы.

