



## Министерство образования и науки Архангельской области

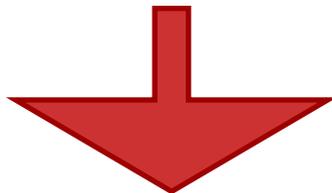
**Внедрение новой системы оплаты труда:  
изменения и разъяснения**



- ▶ **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**



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 общепромышленных 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 <b>за работу в сельской местности</b>	да	да
<b>персональный</b> повышающий коэффициент к окладу	не все	не все
повышающий коэффициент к окладу <b>по учреждению (структурному подразделению учреждения)</b>	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 <b>квалификационной категории</b>	да	да
присвоение работнику <b>классов водителей</b>	нет	только РК и СН
наличие у работника <b>более высокого профильного образования</b> , чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности	нет	только РК и СН
наличие у работника <b>второго (дополнительного) образования</b> , 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

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

*дополнительно могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по основаниям, предусмотренным пунктом 23 ПУСОТ, но не предусмотренным ОППОТ*

нет

только РК и СН

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



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

11

дифференциаци  
я

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

я

Размер

Дифференцируется в зависимости от различных условий

по основаниям, предусмотренным подпунктами <b>1 - 6</b> пункта 21 ОППОТ	Не менее 15%	нет
по основаниям, предусмотренным подпунктами <b>7 и 8</b> пункта 21 ОППОТ	Не менее 0,5% за одного обучающегося	в зависимости от продолжительности работы с данной категорией обучающихся
по основанию, предусмотренному подпунктом <b>9</b> 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 <b>10</b> 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 <b>11</b> 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



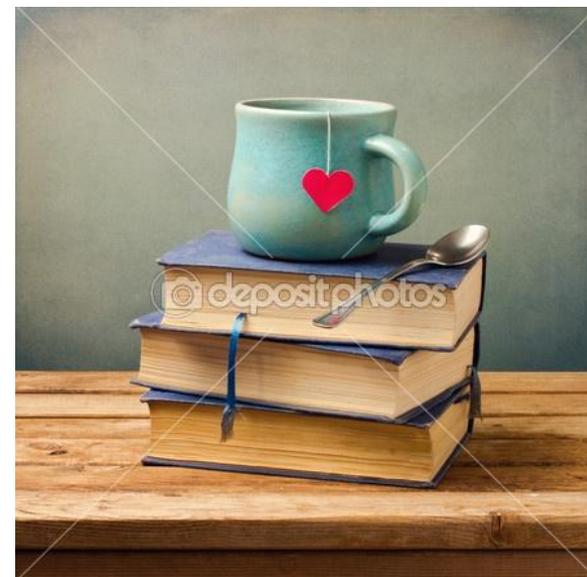
Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:



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

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 %**

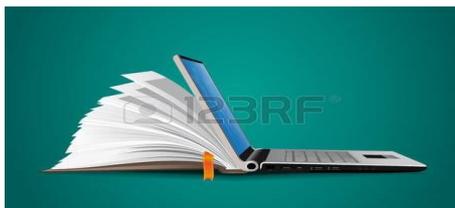


## Выплаты стимулирующего характера



### **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**

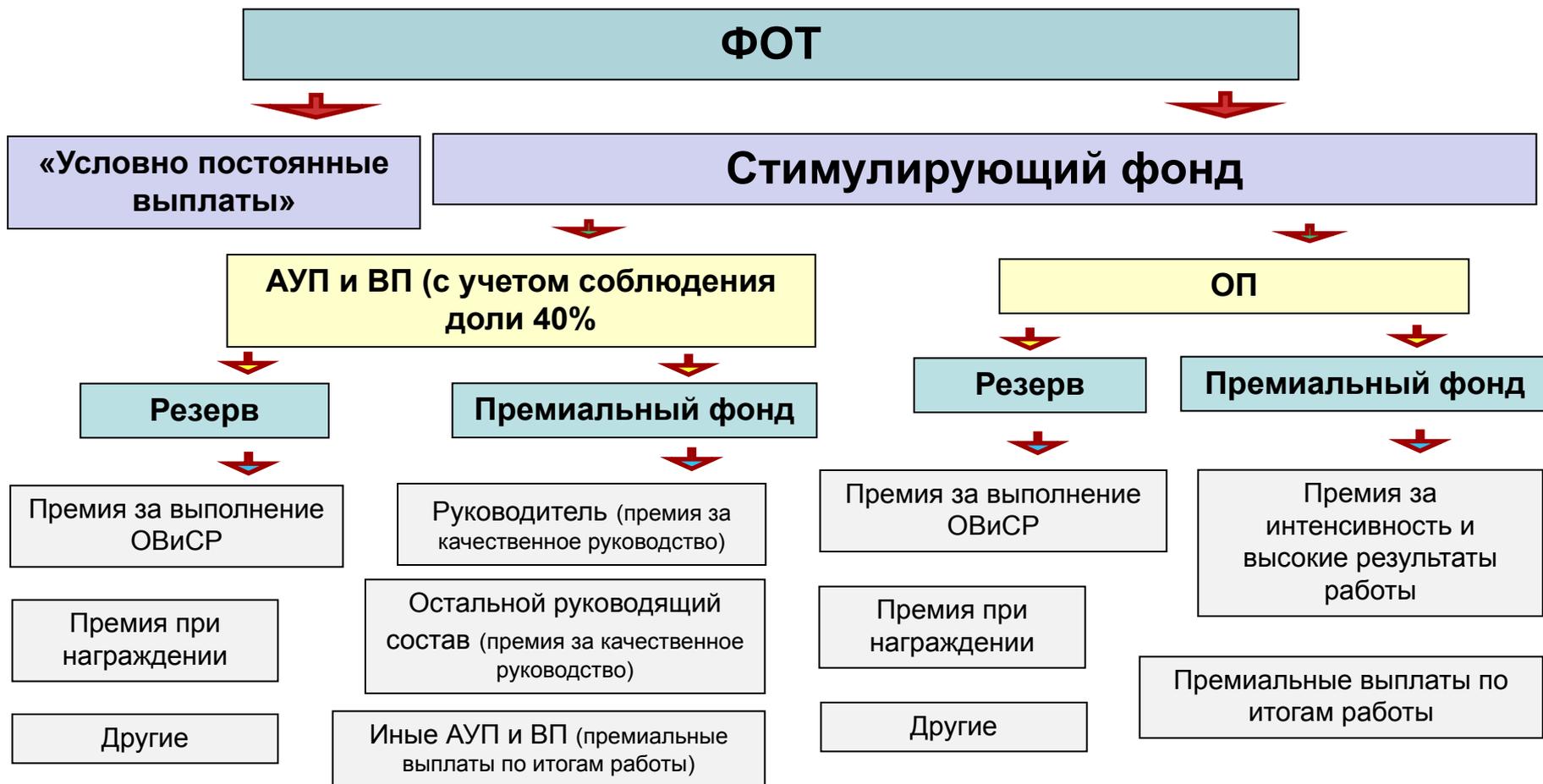
- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 10) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, 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 ФОГВ, ОГВ 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) СОТ 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 СОТ в гос. (mun.) 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.

