



Оплата труда: РТК утвердила Единые рекомендации на 2020 год



Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений утвердила Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год. По требованию профсоюзной стороны РТК в документ включены положения, обеспечивающие повышение государственных гарантий по оплате труда в соответствии с выводами постановлений Конституционного суда РФ, а также предусмотрена необходимость учета перечня поручений Президента России

по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда. В отраслевом разделе рекомендаций, посвященном работникам сферы образования, в очередной раз закреплена норма о том, что на установление окладов и ставок зарплаты необходимо направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части ФОТ, предназначенного на выплаты компенсационного характера). Кроме того, документ предписывает не допускать снижения уровня заработной платы педагогов, достигнутого в 2019 году.

Новости

Запущен портал «Земский учитель»

Минпросвещения России запустило Всероссийский информационный портал «Земский учитель» zemteacher.edu.ru. Сайт позволит педагогам найти вакансии в сельских населенных пунктах и малых городах и подать заявку на участие в программе.

Портал функционирует по принципу одного окна, обеспечивая взаимодействие участников и организаторов программы «Земский учитель» через единую точку доступа. Как сообщает Минпросвещения России, подать заявки на конкурсный отбор могут учителя, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам. Рекомендательный срок приема заявок - до 15 апреля, окончательно дату каждый регион определяет самостоятельно. Обязательное условие для участников программы - дальнейшая работа в школе не менее пяти лет с учетом нагрузки не менее 18 часов.

Победители конкурсного отбора, заключившие трудовой договор, в рамках программы получают единовременную компенсационную выплату в размере 1 млн рублей, в Дальневосточном федеральном округе - 2 млн рублей.

О профессиональном росте педагогов

Правительство РФ своим распоряжением №3273-р от 31 декабря 2019 года утвердило основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста.

Распоряжение предусматривает проведение ежегодного мониторинга обеспеченности школ кадрами, а также формирование перечня наиболее востребованных педагогических должностей в разрезе учебных предметов. Минпросвещения России совместно с Минобрнауки и региональными органами управления образованием будет определять потребность в подготовке педагогических кадров по программам высшего образования. По всей стране будет формироваться сеть центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Документ также предполагает внесение изменений в порядок аттестации педагогов и обновление системы квалификационных категорий. Пилотная апробация внедрения обновленной системы запланирована на 1 сентября 2021 - 1 июня 2022 года. Кроме того, планируется разработать профессиональный стандарт руководителя общеобразовательной организации и примерный порядок аттестации на эту должность.

Минпросвещения и Минтруд при участии Общероссийского Профсоюза образования проведут анализ региональных систем оплаты труда педагогов. На его основе к 1 мая 2020 года предполагается подготовить предложения по совершенствованию системы оплаты труда. Утвержденный план мероприятий также предусматривает внедрение системы наставничества в школах.



Объединять и защищать

В конце декабря состоялась XXIX отчетно-выборная конференция Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. В работе конференции приняли участие заместитель руководителя администрации главы Республики Башкортостан Искандер Ахметвалеев и советник управления главы РБ по общественно-политическому развитию Аделина Яшуева.



Светлана ПРОНИНА

Как отметила в отчетном докладе председатель рескома профсоюза Светлана Пронина, республиканская организация в прошедший период ставила своей задачей адекватно вызовам времени выполнять свою миссию по представительству работников в органах власти и управления, переговорах с работодателями и защите их законных прав и интересов, в первую очередь - в вопросах обеспечения достойных условий и оплаты труда. Среди задач также были расширение пространства социальной реализации членов профсоюза, повышение престижа профессии педагога, содействие развитию отрасли и главного ресурса организации - человеческого капитала.

- В свое время мы поняли, что если мы хотим соответствовать духу времени, мы не можем не меняться, а если ставить целью развитие организации, то она должна находиться в фарватере происходящих в отрасли преобразований. Поэтому одной из задач рескома профсоюза не только за отчетный период, но за последнее десятилетие было определено развитие республиканской организации профсоюза, - отметила Светлана Пронина.

Реском последовательно, в рамках целевых программ, усиливал и развивал правозащитное, информационное, обучающее, финансовое, кадровое и другие направления деятельности. В опреде-

ленном смысле принципам программного планирования соответствует практика объявления профсоюзом того или иного тематического года: правовой культуры, PR-движения, охраны труда.

- Башкирская республиканская организация сегодня одна из авторитетных, действенных организаций в составе Общероссийского Профсоюза образования, - подчеркнула выступающая. - И это не только наша самооценка. Исполком профсоюза в 2018 году изучил и обоб-

щил наш опыт и внес Башкирскую организацию в Книгу Почета Общероссийского Профсоюза образования. Это итог нашей с вами совместной деятельности и работы выборных органов всей структуры организации, 68 территориальных, 2617 первичных организаций профсоюза, десятков тысяч людей - профсоюзного актива, - работающих и обучающихся в учреждениях образования.

Республиканская организация профсоюза остается крупнейшей в республике, одной из самых крупных в российском профсоюзе, хотя отток кадров из отрасли в связи с оптимизацией сети учреждений и кадров, выводом в аутсорсинг отдельной категории работников сказался на численности - на 1 января 2019 года она составила 135193 члена профсоюза. При этом процент членства остается стабильно высоким. В 52% территориальных и 28 организациях высшего и профессионального образования он сохраняется на уровне 90-100%.

- За этим стоит большая организаторская работа профорганов и понимание руководителями органов управления образованием, руководителей учреждений образования того, что наличие в учреждении действенной профсоюзной организации, объединяющей людей с понятными, открытыми интересами и задачами, - это важный элемент управ-

ления организацией, залог грамотно и вовремя решенных социально значимых проблем, что в итоге самым положительным образом отражается на стабильности работы трудовых коллективов, - отметила Светлана Пронина. - Поэтому одна из самых важных задач сегодня - это не ослаблять, а усиливать организационное укрепление профсоюзных рядов, организаторскую работу профсоюзных органов всех уровней.

Отчетный доклад показал огромный пласт работы, проведенной рескомом за пять лет. В своем выступлении Светлана Пронина подробно рассказала о деятельности рескома по повышению уровня оплаты труда работников отрасли, нормотворческой, правозащитной и информационной работе, охране труда, развитию социального партнерства, обучении профактива, об инновационных формах и способах защиты прав и интересов работников и студентов.

Выступающие в прениях делегаты конкретизировали направления работы рескома на примерах своих территориальных и первичных профсоюзных организаций. Заместитель председателя Федерации профсоюзов РБ Тагир Закиров выразил уверенность, что принятые на конференции решения позволят продолжить поступательное движение, направленное на защиту прав работников отрасли. Искандер Ахметвалеев поблагодарил участников конференции за содержательный диалог и пожелал рескому профсоюза оставаться такой же креативной и критичной организацией и «продолжать щекотать нервы как работодателям, так и власти».

В итоге делегаты конференции работу рескома за отчетный период признали удовлетворительной. Председателем на новый срок единогласно избрана Светлана Пронина. Заместителями - Эмма Шагалеева, Наиль Нурмухаметов и Наталия Алексеева, до сих пор занимавшая должность председателя профкома студентов и аспирантов Уфимского государственного нефтяного технического университета.

Артур СУНАГАТУЛЛИН

Фото автора



Делегаты конференции

Цифры и факты

● Все эти годы реском профсоюза последовательно добивался своевременной индексации заработной платы, совершенствования ее структуры, увеличения размеров ставок и окладов. Свои предложения реском направлял в Госсобрание-Курултай РБ, Правительство РБ. Всего в органы власти и управления республики за последние годы было направлено 187 обращений. Свыше 2600 обращений к депутатам Госдумы направили коллективы образовательных организаций в ходе профсоюзной акции в сентябре 2019 года.

● За все время действия «майских» указов президента целевые показатели в республике достигались, отмечалась положительная динамика средней заработной платы в образовании, которая выросла в 2,1 раза и на 1 октября 2019 года составила 29883 рубля, у педагогов общего образования - в 2,05 раза (31961 рубль), в дошкольных учреждениях - в 2,3 раза (29565 рублей). Особенный рост в учреждениях дополнительного образования - в 2,7 раза (32706 рублей). Вместе с тем достижение этих показателей в значительной степени осуществляется за счет интенсификации труда. Например, средняя учительская нагрузка выросла с 1,3 ставки до 1,41.

● Одним из самых приоритетных направлений деятельности рескома профсоюза является правозащитная работа. За пять последних лет правовыми инспекторами проведено шесть общероссийских и республиканских тематических проверок, две проверки проведены технической инспекцией труда. Кроме того, правовой службой осуществлено 70 плановых и внеплановых проверок, экономистами проверено 181 учреждение в 40 муниципальных образованиях по правильности начисления зарплаты и 166 учреждений проверено правовыми инспекторами труда по вопросам применения трудового законодательства в учреждениях отрасли. По результатам проверок и выявленных нарушений 10 должностных лиц по требованию профсоюзных органов привлечено к дисциплинарной ответственности, нарушения устранены.

● По требованию профсоюзных органов и решению судов на работе восстановлены 11 незаконно уволенных работников. С участием представителей профсоюза в суде рассмотрено 358 исков по вопросам назначения пенсии за выслугу лет, привлечения учителей, участвовавших в ЕГЭ, к штрафам, восстановления необоснованного снижения учебной нагрузки и другим вопросам, более 87% судебных дел решено в пользу работников. Из 511 обращений и жалоб по вопросам нарушений в охране труда 455 решены в пользу работников.

● В помощь руководителям образовательных учреждений рескомом профсоюза разработан пошаговый алгоритм действий по возврату 20% средств из Фонда социального страхования на финансирование мероприятий по охране труда. Например, только в 2018 году 1494 образовательных учреждения вернули 11,8 млн рублей.

● За последние годы по проблемным вопросам, затрагивающим права и законные интересы работников образования, внесены поправки и дополнения к проектам 11 федеральных, 31 республиканских законов и постановлений правительства, нормативных актов Министерства образования, Минтруда, Управления образованием города Уфы. Внесены предложения и поправки в 383 нормативных правовых акта органов местного самоуправления.

● Усилению социальной защищенности работников способствует социальное партнерство. За отчетный период действовали два республиканских соглашения. Территориальные соглашения заключаются в 100% городов и районов, все трехсторонние - с органами управления образованием и администрациями. Во всех учреждениях образования, где есть профсоюзные организации, действуют коллективные договоры. Рескому профсоюза удалось через соглашения закрепить большинство социальных льгот и гарантий, в том числе обязательные стимулирующие выплаты.

● Специалисты рескома профсоюза ежегодно дают более 1200 интернет-консультаций, проводят экспертизу до 100 документов. Доступ членов профсоюза к такой форме правовой помощи резко снизил количество письменных обращений и жалоб. На протяжении последних лет организация получает не более 35 письменных обращений в год, что составляет 3% от общего числа обращений. Особой популярностью пользуется гостевая книга сайта республиканской организации профсоюза, где люди получают ответы на интересующие их вопросы. Только за последние два года на гостевую книгу поступило и рассмотрено 1600 обращений.



Год театра ушел в историю. Но это не значит, что СМИ станут меньше писать об актерах, классических постановках и перформансах. Вот и в этом номере «МП» мы хотим рассказать о событии, на первый взгляд театральном, а на второй - еще и профсоюзном.

Начнем издалека. 85 лет назад, 30 ноября 1934 года, в Туле родился мальчик, которого назвали Вячеславом. Было у него в детстве прозвище Чудо и немного странная, нетипичная для нашего края фамилия - Невинный. Мама Славы работала в управлении железной дороги секретарем-машинисткой, папа трудился на одном из оружейных производств города. Никакими выдающимися творческими способностями родители мальчика не обладали и будущее сына с артистической стезей не связывали.

А Вячеслав, как рассказывают знавшие его, с малого возраста себя никем иным, кроме как актером, не видел. Потому и собирал во дворе мальчишек, подбивал их инсценировать рассказы и пьесы, разыгрывать перед малышкой из начальной школы целые спектакли. Поэтому в первые послевоенные годы пришел во Дворец пионеров и школьников, где существовал замечательный драмкружок под руководством Анатолия Ивановича Дмитриева. Здесь Слава Невинный сыграл первые роли уже на настоящей сцене в спектаклях «Сказка о Правде», «Снегурочка», «Кот в сапогах».

В тот же драмкружок пришла девочка Надя, Славина ровесница. Вместе они были заняты в нескольких пьесах, общались подружески, но в период взросления их пути разошлись. Надежда Семеновна Акимова стала учителем и профсоюзным лидером. Много лет возглавляла профсоюзную организацию работников образования и науки Пролетарского района, горком, сейчас является председателем Совета ветеранов городской организации профсоюза.

А Вячеслав Михайлович Невинный после окончания средней школы, в 1954 году, поехал в Москву поступать в Школу-студию МХАТ. Попытка оказалась неудачной, пришлось вернуться в родной город и устроиться во вспомогательный состав тульского Театра юного зрителя, участвовать в масовке, изредка получая маленькие роли. Через год Школа-студия была покорена. После завершения обучения Вячеслав Невинный был приглашен на службу в МХАТ им. А.П.Чехова. Художественному театру отдал 50 лет жизни, сыграв на его сцене более 60 ролей. С 1957 года снимался в кино, был занят в 80 с лишним художественных и документальных кинокартинах. В 1986 году получил звание народного артиста СССР. Много работал на радио и телевидении, на его счету 24 телеспектакля. Озвучил свыше 50 мультфильмов. Был прекрасным семьянином, обожал жену Нину Ивановну Гуляеву, народную артистку РСФСР, любил сына и гордился им, когда он тоже стал актером, заслуженным артистом России. Души не чаял в невестке и двух внуках, младшая из которых решила продолжить семейную актерскую традицию и сейчас получает профессиональное образование.



Сцена из спектакля «Кот в сапогах»

Виват, король!

Искренний день в честь Вячеслава Невинного

Надежда Семеновна Акимова не забыла своего юного товарища по драматическому кружку, следила за его творческой судьбой, радовалась успехам, переживала уход Вячеслава Михайловича, который случился десять лет назад, как личное горе. Именно ей пришла в голову мысль отметить юбилей В.М.Невинного - 85-летие со дня рождения - как полагается, напомнить его землякам, какого замечательного человека и актера подарила Тула российской и мировой культуре. Еще одним инициатором проведения праздника стал центр образования №4 (современное название железнодорожной школы №23, где в старших классах учился Вячеслав) во главе с его директором Евгением Степановым. Большой вклад в это доброе дело внес педагог дополнительного образования центра Юрий Сорокин.

Надежда Акимова сумела вдохновить идеей о юбилее актера десятки человек: председателя и сотрудников Тульского обкома профсоюза, Тульского горкома, районных организаций; руководство, преподавателей и учащихся колледжа культуры и искусства, нескольких муниципальных центров образования, в том числе дирекцию и педагогов Лицея искусств, где было решено проводить юбилейный вечер. По сценарию, составленному учителем театрального искусства лицея Лилией Бажановой, готовились к празднику чтецы, певцы, танцоры, актеры драмкружков, создавались видеоролики о В.М.Невинном, которые должны были сопровождать рассказ о герое дня.

В качестве почетных гостей пригласили друзей и одноклассников Вячеслава Не-

винного, учившихся с ним в железнодорожной школе №23, - Евгения Алексеевича Демьянова, капитана 2 ранга, подводника, и Ивана Афанасьевича Алешичева, оружейника-изобретателя, лауреата премии имени С.И.Мосина.

С особым волнением ждали из Москвы сына Вячеслава Невинного с женой и дочерьми. К счастью, они нашли возможность увидеть родной город Невинного-старшего: Вячеслав Вячеславович в третий раз, а Лариса Яковлевна и младшая внучка Василиса - впервые. Посетили школу, где несколько лет назад была установлена мемориальная доска в честь знаменитого ученика, увидели дом и двор, где прошло его детство. Вечером они оказались в Лицее искусств.

В вестибюле лицея была устроена небольшая фотовыставка о Вячеславе Михайловиче Невинном, здесь же демонстрировались документальные фильмы о нем.

Юбилейный вечер открыла пантомима в исполнении группы лицеистов. Маленькая сценка - напоминание о том, как Вячеслав Невинный играл продавца воздушных шаров в спектакле МХАТ «Три толстяка» по повести Юрия Олеши.

Затем в исполнении Анны Савиной, студентки колледжа культуры, зазвучала песня «Виват, король, виват!». А на экране появились фотографии из спектаклей и фильмов с участием Вячеслава Михайловича, его роли - такие знакомые, любимые всеми. На словах «Прощай, король, прощай!» у многих к глазам подступили слезы...

Ведущие знакомили присутствующих с эпизодами из детства актера. По воспоминаниям людей, близко его знавших, был он озорник, «приколист», гордый на выдумки и фантазии, признанный лидер ребячьей ватаги.

О дружбе в старших классах школы нескольких ребят, в числе которых был Слава Невинный, рассказал Евгений Демьянов. Как увлекались психологией и философией, читали произведения Льва Толстого, постигали его заповеди, ездили в Ясную Поляну. Как летом плавали в Воронке, играли в футбол и волейбол, зимой катались на коньках. Самое главное - учились жить по принципу тех лет: «Прежде думай о Родине, а потом о себе».

Фрагменты биографии мастера перемежались с отрывками из спектаклей, в которых когда-то играл Вячеслав Михайлович. Участники драматического кружка Городского центра развития и научного творчества детей и юношества, как ныне называется Дворец пионеров и школьников, показали сценку из спектакля «Кот в сапогах», ученики лицея №2 им. А.Б.Слободского - картину из комедии Николая Гоголя «Женитьба» (в телеспектакле Невинный играл Яичницу). Вспоминали фильмы, где снимался актер, - в исполнении студентов колледжа культуры и

искусства звучали знакомые всем песни про «Прекрасное далеко», шлягер из знаменитой ленты Леонида Гайдая «Не может быть!».

А потом попросили выйти к микрофону Вячеслава Вячеславовича Невинного. Невинный-младший начал с восхищения талантливой молодежью Тулы и не менее талантливыми учителями, поделился мыслями об актерской профессии. Затем говорил об отце. И завершил свою речь так: «Желаю всем вам, и совсем маленьким, начинающим, и умудренным опытом, бесконечного пути вперед и вверх к совершенству, которому нет пределов, ибо неиссякаемо и вечно искусство, как всей своей судьбой доказал великий русский артист Вячеслав Михайлович Невинный».

Вячеслав Вячеславович выполнил приятную миссию - вручил благодарственные письма профсоюзным активистам, руководителям образовательных учреждений и творческих коллективов, исполнителям, стараниями которых было подготовлено торжество.



Вячеслав НЕВИННЫЙ

Конечно, преподнесли подарки и всей семье Невинных: букеты белых роз дамам, книгу о Тульском кремле, сувенирный расписной самовар, и, разумеется, традиционное тульское лакомство - пряник. На каждом прянике - надпись, сделанная кондитерами вручную: «Невинный. Слава Тулы». Красиво, необычно, и есть такой, ей-богу, жалко.

Сюрпризы на этом не закончились. Вышла с гитарой ведущий специалист по информационным технологиям Тульского обкома Общероссийского Профсоюза образования Ирина Савельева и исполнила свой вариант песни из фильма «Не может быть!». Зал с улыбкой подхватывал припев: «Губит людей не пиво, губит людей вода».

В завершение вечера заслуженный учитель РФ Александр Сергеевич Бабко, много лет работающий в Лицее искусств, исполнил «Мой путь» - песню Фрэнк Синатры в переводе Ильи Резника. Пел так, что зал встал в едином порыве.

С трудом сдерживая слезы, обратилась к участникам вечера Лариса Яковлевна Невинная. Она была немногословна: «Для нас огромная честь здесь присутствовать. Очень искренний день был. Спасибо. Спасибо».

Потом были совместные фотографии на память. А с экрана продолжал смотреть на нас Вячеслав Михайлович. Глаза очень умные, но таится во взгляде какая-то лукавинка. Подумалось - он был такой же, как мы. И все-таки - звезда! И все-таки - король!

Ольга ВАСИЛЬЕВА,
внештатный корреспондент
газеты «Позиция»

Тула



Семья Невинных и участники вечера



Единые

по установлению на федеральном, оплаты труда работников государственных

УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 24 декабря 2019 г., протокол №11

I. Общие положения

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

2. Настоящие рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

При этом проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Настоящие рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2020 году.

II. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда

4. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда,

предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

з) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

5. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 дека-

бря 2019 г. №40-П. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответствующих бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации (с соблюдением установленных Правительством Российской Федерации нормативов формирования расходов на оплату труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и (или) содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации), государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечи-

вается с учетом правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 7 декабря 2017 г. №38-П.

Указанное постановление необходимо учитывать в случае заключения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.



рекомендации

региональном и местном уровнях систем и муниципальных учреждений на 2020 год

IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

6. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в) в муниципальных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) недопущения в 2020 году снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

ж) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

к) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

л) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования,

квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

9. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом положений разделов II - IV настоящих рекомендаций.

10. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) примерных положений об оплате труда работников федеральных автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

ж) положений об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя;

з) настоящих рекомендаций;

и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

12. В положениях об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). При этом в указанном положении не должна использоваться такая терминология, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, которая может содержаться в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденных федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета.

Федеральные государственные казенные учреждения руководствуются положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической



Продолжение. Начало на стр. 4-5

деятельности, утверждаемыми федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, которые носят для них обязательный характер и предусматривают для работников конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

13. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц).

14. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отменены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда;

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока) с учетом правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 7 декабря 2017 г. №38 -П;

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

15. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

16. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) прогнозируемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

17. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

18. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

19. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

20. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н.

VI. Системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

21. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

24. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом

без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

25. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных или муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений, включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

27. Информация о рассчитанной за 2019 год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, не позднее 15 мая 2020 г.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных

учреждений по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя таких учреждений, может также размещаться в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах указанных учреждений.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и представлении указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Формирование фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях

28. Фонд оплаты труда в федеральных государственных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности с учетом положений, предусмотренных подпунктом «и» пункта 7 настоящих рекомендаций.

29. Фонд оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, находящихся в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований с учетом положений, предусмотренных подпунктом «и» пункта 7 настоящих рекомендаций.

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

30. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом положений разделов II - IV настоящих рекомендаций.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление минимальных окладов (минимальных долж-



ностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

б) не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда;

в) не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), в случае изменения (совершенствования) для них систем оплаты труда, а также работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда;

г) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитывать Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. №421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. №287, приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. №920 и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 декабря 2018 г. №73н, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. №АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. №166-01-39/04-НМ, а также установленные в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значения целевых показателей развития соответствующих отраслей.

31. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2020 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I - IV настоящих рекомендаций, рекомендуется использовать положения по формированию систем оплаты труда для федеральных государственных учреждений, изложенные в разделах IV и V настоящих рекомендаций, обратив особое внимание при применении этих положений учреждениями на:

а) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе

профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) по занимаемой работником должности;

г) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных разделом V настоящих рекомендаций;

д) самостоятельное утверждение штатного расписания руководителем учреждения (представителем работодателя);

е) установление заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

33. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессиональ-

ного или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

з) устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия среднего профессионального или высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует среднее профессиональное или высшее образование.

34. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждениях, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

б) закрепление в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, условий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц);

в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа);

е) необходимость внесения изменений в трудовые договоры с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

35. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н.

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2020 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2019 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера с учетом методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №ВП-1992/02), а также утвержденных приказом Министерства на-



Окончание. Начало на стр. 4-7

уки и высшего образования Российской Федерации от 13 декабря 2018 г. №73н.

Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601), обеспечивать включение в них условий, связанных с:

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

размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы;

уточнением правил применения повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы (правила применения повышающих коэффициентов приводятся далее в настоящем пункте в положениях, определяющих правила исчисления заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической или учебной (преподавательской) работы);

размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых подпунктом 2.8.2 указанного приказа установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процен-

тах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу №1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приложение 1 к приказу №536).

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

Согласно пункту 1.4 приложения 2 к приказу №1601 в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовому договору) педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее - организации), должен включаться объем учебной нагрузки, установленный в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, с учетом которого:

для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава; учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с подпунктами 7.1.2 и 7.1.3 приложения 2 к приказу №1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, а также по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предус-

мотренном пунктом 6.1 указанного приказа, устанавливается в объеме, не превышающем соответственно 900 или 800 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных в зависимости от образовательных программ высшего образования (программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по дополнительным профессиональным программам), утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, поименованными в пункте 6.3 приложения 2 к приказу №1601. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации соответствующих образовательных программ.

При применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу №1601, в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с пунктом 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры).

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

При определении по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, учитываются:

занимаемая педагогическим работником должность;

нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации;

положения раздела VII приложения к приказу №536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы.

Документ публикуется в сокращении. Полную версию можно найти на портале Общероссийского Профсоюза образования www.eseur.ru в разделе «Права и интересы/Оплата труда», а также на сайте Минтруда России rosmintrud.ru. Комментарии экспертов профсоюза к Единым рекомендациям на 2020 год читайте в следующем выпуске «МП».

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»  номер выпуска 3 от 16 января 2020	Учредитель: АО «Издательский дом «Учительская газета»	Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.	Главный редактор Наталья БУНЯКИНА Шеф-редактор Елена ЕЛШИНА (<i>elshina2004@mail.ru</i>)	Отпечатано в типографии ОАО «Московская газетная типография» 123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.
	Издатель: АО «Издательский дом «Учительская газета» Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)			
Время подписания в печать: 14.00 14 января 2020 г.		E-mail: uginfo@ug.ru	Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ	Индекс ПА002 в каталоге «Почта России» Зак. 0015 Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000 Печ. л. 2,0. Цена договорная
		Телефоны: для справок (495) 628-8253, для рекламы (495) 623-7394	Над номером работали: Наталья ВОРОНИНА (<i>n.voronina@bk.ru</i>) Оксана РОДИОНОВА (<i>prof.reporter2017@gmail.com</i>)	
Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ				