

**Информация по применению отдельных положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год**

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 24 декабря (протокол № 11) утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (далее – Единые рекомендации), которые доведены до региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в информационном бюллетене № 1 за январь 2020 г. вместе с комментариями.

Отдельные положения, содержащиеся в Единых рекомендациях, а также комментарии к ним, вызывают вопросы при их применении.

Наибольшее количество вопросов связаны с применением подпункта «е» пункта 7 Единых рекомендаций в части:

**- установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;**

**- установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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.**

При решении указанных вопросов необходимо учитывать следующее.

1. Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) **профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам** утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Следует учесть, что федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда **профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** (далее - ПКГ)<sup>1</sup>, сформирована и структурирована по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы на принципах и критериях, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (далее – приказ № 525).

Указанным приказом определено, что профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, **могут быть** структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего **может быть отнесена к разным квалификационным уровням** в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных

---

<sup>1</sup> Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – приказ № 216н)

показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Согласно приказа 216-н должности педагогических работников в зависимости от сложности выполняемой работы отнесены только к одному из четырех предусмотренных квалификационных уровней, поскольку **при занятии** каждой из предусмотренных в квалификационных уровнях ПКГ должностей педагогических работников (к примеру, к должностям учителя, воспитателя, преподавателя, педагога дополнительного образования) не предъявляется дополнительных показателей квалификации, подтверждаемых сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Для занятия должностей педагогических работников (за исключением должностей с наименованием «старший») установлены одинаковые требования к квалификации: наличие высшего или среднего образования без предъявления требований к стажу работы.

По должностям педагогических работников с наименованием «старший» предъявляются требования к стажу работы, в связи с чем должности с таким наименованием (старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования и др.) отнесены на одну группу выше по сравнению с аналогичными наименованиями должностей без дополнительного обозначения «старший».

Следует также напомнить, что приказом № 525 (в качестве общего критерия формирования ПКГ) предусмотрено, что отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

**Вместе с тем, установлено также, что в порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение,**

могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Учитывая это, т.е. отнесение должностей педагогических работников к должностям, имеющим важное социальное значение, профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни ПКГ сформированы не по минимальному, а по максимальному уровню требований к квалификации, необходимой для занятия должности, как это предусмотрено по должностям служащих, требующим только наличия высшего образования.

Исходя из этого, по всем должностям педагогических работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ (I, II, III – IV), следует устанавливать одинаковые размеры должностных окладов или ставок заработной платы как лицам, имеющим высшее образование, не допуская снижения размера должностного оклада или ставки заработной платы в случае, если на ту или иную должность принят работник, имеющий среднее профессиональное образование.

2. В вопросе установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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, прежде всего, необходимо руководствоваться статьей 129 Кодекса, предусматривающей следующие определения понятиям «тарифная ставка», «оклад (должностной оклад)», «базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы»:

- тарифная ставка<sup>2</sup> - **фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за**

---

<sup>2</sup> Согласно статье 333 Кодекса для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, данное определение применяется без уточнения «тарифная».

единицу времени **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;**

- оклад (должностной оклад) - **фиксированный размер оплаты труда** работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;**

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы<sup>3</sup> - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

Исходя из того, что «тарифные ставки» (равно как и ставки заработной платы), а также «оклады (должностные оклады)» работников устанавливаются без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в случаях, когда ставки или должностные оклады работников по выполняемой работе установлены ниже минимальных размеров оплаты труда, доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда за счет компенсационных и/или стимулирующих выплат, будет противоречить следующим правовым позициям, сформулированным Конституционным Судом Российской Федерации.

Так, если включать выплаты компенсационного и/или стимулирующего характера работников, ставки заработной платы или должностные оклады которых установлены ниже минимального размера оплаты труда, в состав месячной заработной платы работников в целях

---

<sup>3</sup> Согласно статье 144 Кодекса Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

доведения ее до уровня не ниже минимального размера оплаты труда, то их заработная плата **не будет отличаться в таком случае от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях и не получающих никаких компенсационных и/или стимулирующих выплат**, что не обеспечит соблюдение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, как это установлено статьей 2 Кодекса.

Следует напомнить, что пунктом 5.11.8. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, заключенного между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) 22 декабря 2017 г., регистрационный номер 5129-ТЗ), рекомендовано работодателям:

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, а также за другие виды работ, не входящих в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрировано Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

Аналогичный подход по отнесению перечисленных выплат к выплатам компенсационного характера содержится также в пункте 4.9 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02), размещено в Информационном бюллетене ЦС Профсоюза № 1 за январь 2018 г.

Как обоснование, отнесение выплат за классное руководство, проверку письменных работ и других к видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является тот факт, что выполнение таких видов работ согласно квалификационным характеристикам не входит в прямые должностные обязанности педагогических работников и может выполняться только как дополнительная работа и за дополнительную оплату.

Применительно к статьям 60.2, 149 Кодекса, следует рассматривать и выполнение педагогическими работниками учебной (преподавательской) или педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, поскольку увеличение объема учебной (преподавательской) педагогической работы может осуществляться только с письменного согласия педагогического работника с соответствующей оплатой труда сверх ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму.

Если же доведение до уровня не ниже минимального размера оплаты труда размеров месячной заработной платы учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, ставки заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, за счет оплаты их труда сверх норм, установленных за ставку заработной платы, то в этой части их заработная плата при увеличенном объеме работы также **не будет отличаться от оплаты труда** учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, выполняющих учебную (преподавательскую) педагогическую работу только в пределах установленных норм, которым при низких размерах ставок заработной платы

доведут месячную заработную плату до минимального размера оплаты труда без дополнительных усилий.

В данном случае также не будет обеспечено соблюдение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, как это установлено статьей 2 Кодекса.

Также не может считаться справедливой оплата труда работников в размере не ниже минимального размера оплаты труда, отработавшим нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда, которым до этого уровня заработная плата обеспечивается за счет обязательных выплат стимулирующего характера, к примеру, за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, а также за счет выплаты премии.

Исходя из изложенного, ЦС Профсоюза считает необходимым обеспечивать содействие членам профсоюза в защите ими своих трудовых прав в суде в установленном законодательством порядке в случаях, когда заработная плата работников в размере не ниже минимального размера оплаты труда полностью или частично осуществляется за счет поименованных выше компенсационных и стимулирующих выплат, а также за счет выполнения учебной (преподавательской, педагогической) работы сверх установленных норм часов за ставку заработной платы.