

**Комментарий**  
**к Единым рекомендациям по установлению на федеральном,**  
**региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников**  
**государственных и муниципальных учреждений на 2017 г.**

**К разделу I.**

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год утверждены Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 23 декабря 2016 г., протокол № 11 (далее – Единые рекомендации; РТК).

Принятие Единых рекомендаций предусмотрено статьей 135 ТК РФ и относится к исключительной компетенции РТК. Единые рекомендации определяют подходы к формированию и регулированию вопросов заработной платы работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений начиная с 2005 года.

Основной целью на начальном этапе их разработки являлось недопущение снижения размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты) работников учреждений бюджетной сферы, установленных по состоянию на 31 декабря 2004 года, что предусматривалось статьей 153 Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ, в связи с разграничением этим же законом с 1 января 2005 года полномочий по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений между федеральными и региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления.

На сегодняшнем этапе Единые рекомендации направлены на сохранение единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных и муниципальных организаций, основанных на принципах верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации, поскольку согласно статье 144 ТК РФ системы оплаты труда, устанавливаемые работникам государственных и муниципальных учреждений, должны, прежде всего, основываться на федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

К примеру, согласно статье 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» проекты законодательных актов, нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, не могут рассматриваться и приниматься органами государственной власти, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления без участия общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Порядок и правила участия профессиональных союзов и их объединений в рассмотрении и принятии законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда закреплены статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Единые рекомендации также содержат положения об обязательности участия соответствующих профсоюзов при формировании законодательных и иных

нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, вытекающие из статьи 35.1 ТК РФ.

Так, в пункте 2 Единых рекомендаций предусмотрено, что 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.

Предусмотрено также, что **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.

### **К разделу III.**

В разделе III Единых рекомендаций содержится основной перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязательным для применения на всей территории Российской Федерации является минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом, который в соответствии с Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ с 1 июля 2017 года будет составлять 7 800 рублей в месяц, а до 1 июля 2017 г. сохранится минимальный размер оплаты труда, составляющий 7 500 рублей в месяц.

В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если же работники, для которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в размере ниже МРОТ, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы отсутствуют или незначительны, трудятся в режиме неполного рабочего времени (к примеру, на половину месячной нормы рабочего времени или менее, в том числе по совместительству), то в этом случае оплата его труда в месяц производится пропорционально отработанному времени из расчета 7 500 рублей в месяц – до 1 июля 2017 г., и из расчета 7 800 рублей в месяц – с 1 июля 2017 года.

Такой порядок исчисления месячной заработной платы должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

Следует отметить, что подпункт «а» пункта 5 Единых рекомендаций дополнен положением, также регламентируемым федеральным законодательством, в частности, статьей 133.1 ТК РФ, в соответствии с которой 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.

Дополнение Единых рекомендаций указанной позицией направлено на поддержание положения, предусмотренного пунктом 31 Единых рекомендаций, в соответствии с которым органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2017 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) сохраняются как обязательные для применения в государственных и муниципальных учреждениях, в том числе образовательных, **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих**, несмотря на то, что в этом же пункте дается ссылка и на профессиональные стандарты.

Следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ в редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ обязательными для применения работодателями профессиональные стандарты (с даты вступления в силу) являются только в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Положения о применении профессиональных стандартов в других случаях, то есть в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; заключении трудовых договоров; разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда, как это предусмотрено непосредственно в приказах Минтруда России при утверждении профессиональных стандартов для работников сферы образования, противоречат соответствующим статьям ТК РФ, внесенным в него Федеральным законом от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ и их применение в этой части может привести к ограничению в трудовых правах педагогических работников.

Кроме того, срок, с которого предполагалось вводить, к примеру, профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Минтруда РФ от 18.10.2013 г. № 544н, вновь переносится, теперь уже на 1 сентября 2019 года (приказ Минтруда России от 15 декабря № 745н, который находится на регистрации в Минюсте России), и с 1 января 2017 г. не должен применяться ни в какой его части.

Вопрос о переносе даты начала применения других профессиональных стандартов в сфере образования в настоящее время также решается или обсуждается. В частности, принят приказ Минтруда России о переносе на один год даты начала применения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Обсуждаются вопросы о целесообразности актуализации уже принятых профстандартов. Как известно, возможность проведения этой работы определена пунктом 5 постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными

фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей), более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

#### **К разделу IV.**

В разделе IV содержатся общие направления регулирования вопросов оплаты труда, а также принципы, с учетом которых рекомендовано устанавливать и изменять (совершенствовать) системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2017 году.

В соответствии с Программой 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 (далее - Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда), предусмотрено, что установление или изменение размеров и условий оплаты труда работников должно быть направлено на совершенствование структуры заработной платы, в том числе с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности (подпункт «д» пункта 7 Единых рекомендаций), то есть в соответствии с рекомендациями, предусмотренными в разделах IX-XI настоящих Единых рекомендаций, в том числе для образовательных организаций (раздел IX).

Необходимо при этом учитывать, что условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), являются обязательным для включения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

При заключении трудовых договоров с работниками (дополнительных соглашений к трудовому договору) рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда, а также рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н.

При этом следует учесть, что в соответствии с разделом IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, под «эффективным контрактом» по-прежнему понимается трудовой договор с работником, но в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Уже неоднократно отмечалось, что введенное Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда понятие «эффективный контракт» - это не что иное, как необходимость обеспечения включения в трудовой договор с работником всех условий, определенных как обязательные статьей 57 ТК РФ.

Вместе с тем, по-прежнему в сфере образования имеет место несоблюдение работодателями в полной мере требований статьи 57 ТК РФ, что показали результаты общепрофсоюзной тематической проверки образовательных организаций, проведенной в марте 2016 г. по теме: «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций в 2016 г.».

Так, отмечено нарушение требований об обязательном соблюдении в трудовых договорах с педагогическими работниками наименований должностей, указанных в квалификационных справочниках, что в результате создает для них серьезные проблемы при назначении досрочно страховой пенсии, которые с помощью представителей профсоюзных органов разрешаются только в судебном порядке.

Кроме того, проверкой установлено, что в трудовых договорах педагогических работников не указываются размеры ставок заработной платы, предусматриваемые за норму часов педагогической работы, **а также фактический объем учебной нагрузки**, как это определено статьей 333 ТК РФ и пунктом 1.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России 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 Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Некорректно в трудовых договорах педагогических работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору) отражаются размеры выплат компенсационного характера. К примеру, за выполнение на условиях дополнительной оплаты дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ), вместо конкретных размеров выплат, определяемых, как правило, в процентах, используется способ их обозначения с приставкой «до» («до 5%», «до 10%», «до 15%» и т.п.), что не соответствует требованиям трудового законодательства и не обеспечивает гарантии педагогическим работникам.

Проверка трудовых договоров показала также, что отдельные работодатели в трудовые договоры всех педагогических работников необоснованно вносят все виды выплат, применяемые в образовательном учреждении, большинство из которых никак не связано с деятельностью конкретного работника, заключившего конкретный трудовой договор, и выплачиваться ему не может, что дискредитирует суть трудового договора, а тем более именуемого «эффективный контракт», за переход на который отчиталась значительная часть государственных органов исполнительной власти субъектов РФ и руководителей образовательных организаций.

Имеет место изменение размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда без проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда. Учитывая наличие указанных нарушений, в подпункте «а» пункта 14 Единых рекомендаций дополнительно обращается внимание на то, что 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.

Остается актуальным установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с учетом реализации указов Президента Российской Федерации от 2012 г. (подпункт «а» п.7 Единых рекомендаций); постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)", отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки, а также постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. № 1331 "Об утверждении Правил использования в 2015 - 2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов 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" в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников", которое следует применять с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства РФ от 22 декабря 2016 г. № 1429 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. № 1331».

## К разделу VI.

Раздел VI Единых рекомендаций, определяющий системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, претерпел значительные изменения в связи с принятием Федерального закона от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ).

Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ внесены изменения в ст. 145 ТК РФ, в соответствии с которой указанный раздел VI Единых рекомендаций (начиная с пункта 2б) изложен в новой редакции, предусматривающей **порядок определения** государственными органами, органами местного самоуправления, организациями, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений **предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений.**

Установлено, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, 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, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

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

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

Такой порядок определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений вводится с 1 января 2017 года.

Следует учесть, что на федеральном уровне регулируется только порядок установления предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, включающий:

- формирование среднемесячной заработной платы за счет всех источников финансового обеспечения;
- расчет среднемесячной заработной платы за календарный год (т.е. в 2017 году за 2016 год);
- расчет среднемесячной заработной платы работников таких учреждений без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Ни фактический предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, ни размеры их должностных окладов и выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера указанных работников не регулируется ни VI разделом Единых рекомендаций, ни статьей 145 ТК РФ, ни непосредственно Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ.

Вместе с тем, как предусмотрено пунктом 22 Единых рекомендаций, должностные оклады руководителям учреждений следует устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

При установлении должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров целесообразно было бы сохранить порядок, который предусматривался в п. 26 Единых рекомендаций на 2016 год, в соответствии с которым было рекомендовано устанавливать их на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

При установлении предельного размера соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений целесообразно было бы предусмотреть более высокий

предельный размер соотношения для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, замещающих должности педагогических работников наряду с выполнением работы, определенной трудовым договором.

Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, то есть путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

При этом следует учитывать, что объем учебной нагрузки каждому руководителю организации, заместителю руководителя, выполняющему наряду со своей основной работой преподавательскую работу, определяется индивидуально при заключении с ними дополнительного соглашения с учетом кадрового обеспечения по тем или иным направлениям образовательной программы организации.

При оформлении преподавательской работы руководителей образовательных учреждений необходимо также учитывать, что в соответствии с п. 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (подпункт «ж») **работа без занятия штатной должности в том же учреждении**, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения – с согласия учредителя).

Следует заметить, что указанным постановлением и положениями приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 верхнего предела преподавательской работы для руководителей образовательных учреждений и их заместителей не установлено.

Раздел VI Единых рекомендаций содержит также порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений.

### **К разделу VIII.**

В разделе VIII Единых рекомендаций содержатся основные принципы формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления при формировании систем оплаты труда, прежде всего, необходимо руководствоваться положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (к примеру, устанавливать по должностям педагогических работников, для которых установлена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, не должностные оклады, а ставки заработной платы, которые являются расчетными величинами для определения заработной платы за фактический объем преподавательской работы (учебной нагрузки).

Кроме того, рекомендовано осуществлять формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на положениях, предусмотренных разделом V Единых рекомендаций для федеральных



государственных учреждений, предусматривая:

- установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), формирование которых отнесено к полномочиям федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - в зависимости от сложности труда;

- минимальные размеры окладов (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы, не используя понятия «базовый оклад», «базовый должностной оклад», «базовая ставка заработной платы», установление которых в соответствии со статьей 144 ТК РФ относится к полномочиям Правительства Российской Федерации;

- сохранение установленных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), а также учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда (т.е. не допуская снижения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2017 году региональные соглашения о минимальной заработной плате с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

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

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

- переносить профессии рабочих и должности 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);

- вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы для педагогических работников, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- 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, 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 по их предоставлению;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального 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;

- 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;

**устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование (подпункт «з» пункта 33).**

Следует заметить, что подпунктом «з» пункт 33 Единых рекомендаций дополнен в целях недопущения нарушения прав работников со средним профессиональным образованием, принятых на должности, требующие наличия высшего образования.

Этот же подпункт следует применять, к примеру, при определении размеров ставок (окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников независимо от того, что часть педагогических работников имеют среднее профессиональное образование, поскольку к большинству должностей этих работников квалификационными характеристиками предъявляются требования о наличии среднего профессионального или высшего образования.

Основанием для этого является то, что профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, как имеющих важное социальное значение, в соответствии с 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» сформирована не по минимальному, а по максимальному уровню требований к квалификации, необходимой для работы по соответствующим должностям, как это предусмотрено по должностям служащих, требующим наличия высшего образования.

К примеру, по должности учителя, входящей в IV квалификационный уровень ПКГ педагогических работников, требующей наличия высшего образования, не может быть снижен размер ставки заработной платы в случае, если на указанную должность принят работник, имеющий среднее профессиональное образование.

## **К разделу IX.**

В разделе IX Единых рекомендаций содержатся отраслевые особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений сферы образования.

По сравнению с положениями раздела IX Единых рекомендаций на 2016 год этот раздел Единых рекомендаций на 2017 год претерпел некоторые изменения.

Так, помимо положений, регулирующих формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в других разделах Единых рекомендаций, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений рекомендуется совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2017 году осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы **в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.**

При этом ставки заработной платы или должностные оклады работников согласно Единым рекомендациям рекомендуется устанавливать на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (ПКГ), предусматривая размеры ставок заработной платы или должностных окладов в структуре заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по каждому квалификационному уровню не ниже 70 процентов.

Следует при этом иметь в виду, что:

- оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 предусмотрена продолжительность рабочего времени, **осуществляется на основе должностных окладов;**

- оплата труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), **осуществляется на основе ставок заработной платы.**

В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров ставок заработной платы, должностных окладов, а также в целях недопущения установления по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров ставок заработной платы или должностных окладов предлагается исчисление оплаты труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), осуществлять за фактический объем педагогической или учебной преподавательской работы (учебной нагрузки) из размеров ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов или процентов (за квалификационные категории, за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности, в учреждениях для обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (отделениях, классах, группах), в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и т.п.).

Применение повышающих коэффициентов (либо повышение оплаты в процентах) за квалификационные категории, за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности, в учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (отделениях, классах, группах), в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и т.п. рекомендуется осуществлять:

- к размеру оплаты труда, исчисленному с учетом фактического объема преподавательской (педагогической) работы (учебной нагрузки) из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год);

- к размерам должностных окладов, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ - педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов (либо на повышение оплаты в процентах) по нескольким основаниям их размеры по каждому основанию определяются без учета других повышающих коэффициентов, а затем суммируются.

Размеры дополнительной оплаты за выполнение дополнительных видов работ, устанавливаемые в процентах (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и других), также будут определяться из размеров ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ.

### ***Пример № 1.***

*Учителю при тарификации на новый учебный год с его письменного согласия установлен объем учебной (преподавательской) работы 27 часов в неделю. Месячный заработок этого учителя за учебную (преподавательскую) работу должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), т.е. будет исчисляться по следующей формуле:*

$$З_{фн} = \frac{Ст \times \Phi_n}{Нч} \times П_k,$$

*где:*

*З<sub>фн</sub> – оплата учителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема преподавательской работы в неделю (из фактической учебной нагрузки в неделю);*

*Ст – размер ставки заработной платы учителя в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;*

*Фн – фактический объем учебной нагрузки учителя в неделю;*

*Нч – норма часов педагогической работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц;*

*Пк – Повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.*

*Установленная учителям при тарификации заработная плата, которая состоит из оплаты труда за фактическую учебную нагрузку и выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (иной период) предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).*

*За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.*

### **Пример № 2.**

*Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу, согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день. В неделю фактический объем педагогической работы составит 52,5 часа. Месячная оплата этого воспитателя за педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), т.е. будет исчисляться по следующей формуле:*

$$Z_{фп} = \frac{St \times \Phi_n}{Nч} \times P_k,$$

*где:*

*Z<sub>фп</sub> – оплата воспитателя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;*

*St – размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный исходя из нормы часов педагогической работы в неделю;*

*Фн – фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;*

*Нч – норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц;*

*Пк – Повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.*

*Исчисленная таким образом оплата воспитателя за фактический объем педагогической работы может увеличиваться на размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.*

*Следует также иметь в виду, что предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей не применяется в случаях, когда выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется по инициативе работодателя, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, т.е. когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Такая работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ, т.е. оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.*

### **Пример № 3.**

*б.3. Музыкальный руководитель работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. На каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, поскольку применяет штатный норматив, предусмотренный Нормативами по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденными постановлением Минтруда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88).*

*Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам устанавливается на каждые 4 группы, то общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 ч. [норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю] : на 4 группы [т.е. по 6 ч. работы музыкального руководителя с каждой группой] X на 8 [количество групп в организации]).*

*Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8-ю группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %), т.е. будет исчисляться по*

следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times \Phiп}{Нч} \times Пк,$$

где:

*Зфп* – заработная плата музыкального руководителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;

*Ст* – размер ставки заработной платы музыкального руководителя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;

*Φп* – фактический объем педагогической работы музыкального руководителя в неделю;

*Нч* – норма часов педагогической работы музыкального руководителя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

*Пк* – Повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

#### **Пример № 4.**

Преподавателю образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов педагогической работы 720 часов в год за ставку заработной платы установленную по квалификационному уровню ПКГ, установлен годовой объем учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), составляющий 1200 часов. Оплата труда такого преподавателя за учебную нагрузку определяется на начало учебного года **в виде средней месячной заработной платы** путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический объем годовой учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения на повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, на сумму повышений, установленных в коэффициентах или %).

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющей 72 часа (720 : 10 учебных месяцев), т.е по следующей формуле:

$$Чст = Ст : 72,$$

где:

*Чст* – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

*Ст* – размер ставки заработной платы преподавателя в месяц за норму 720 часов педагогической работы в год;

72 – среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Среднемесячная заработная плата преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей формуле:

$$Срмз = Чст \times 1200 \times Пк,$$

где:

*Срмз* – средняя месячная заработная плата преподавателя, исчисленная за фактический годовой объем учебной нагрузки;

*Чст* - размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

*1200* – фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

*10* – количество учебных месяцев.

*Пк* – Повышающий коэффициент (повышение оплаты в %, сумма повышений, установленных в коэффициентах или %) к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Исчисленная таким образом среднемесячная заработная плата преподавателя за фактическую годовую учебную нагрузку выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной



нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (см. пример № 5).

### **Пример № 5.**

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, был командирован (направлен) для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). В связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть часов годовой учебной нагрузки – за полный календарный месяц отсутствия, и на количество часов - за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годовой учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном не полностью, и деления полученного произведения на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов - за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию ( $1200 : 10$  мес. учебного года = 120 (1/10 часть за каждый полный месяц));

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре ( $120$  (количество часов в месяце исходя из годовой учебной нагрузки)  $\times$  14 (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре) : 21 (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре) = 80 часа (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь)).

Таким образом, уменьшенная годовая учебная нагрузка этого преподавателя составит 1000 часов ( $1200 - (120 + 80)$ ).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4. приложения 2 к приказу № 1601, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601 (см. пример № 6).

### **Пример № 6.**

В марте преподаватель полностью выполнил уменьшенную учебную нагрузку, которая была уменьшена по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4.

приложения 2 к приказу № 1601, и стала составлять 1000 часов. До конца учебного года преподаватель выполнил дополнительно 100 часов (в апреле - 50, мае - 30 и июне - 20 часов).

За часы преподавательской работы ежемесячно за апрель, май, и июнь такому преподавателю может быть дополнительно выплачена заработная плата путем умножения размера установленной ему часовой ставки заработной платы, соответственно, на 50, 30, 20 (при наличии повышающих коэффициентов, повышений в % - на повышающие коэффициенты). Оплата за указанное дополнительное количество часов (50, 30, 20) может быть произведена ежемесячно либо полностью в конце учебного года.

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет среднемесячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения 2 к приказу № 1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу № 1601, связанном с определением учебной нагрузки преподавателей, необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 приложения 2 к приказу № 1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Изменения положений в разделе IX связаны с принятием взамен приказа Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» приказа 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 – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536) , в соответствии с которым более четко регулируются вопросы режима рабочего времени и оплаты труда учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей и преподавателей.

Принимая во внимание, что нормы часов педагогической работы перечисленных работников за ставку заработной платы в неделю (в год), предусмотренные в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, являются только нормируемой частью их педагогической работы, то установленные размеры ставок заработной платы выплачиваются этим работникам с учетом выполнения ими иной педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая в режиме их рабочего времени именуется «другая часть педагогической работы».

Другая часть педагогической работы, определяемая квалификационными характеристиками по занимаемой должности, может быть связана с подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по

обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности; с участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ); с изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся; с ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; с периодическими дежурствами в период осуществления образовательного процесса; с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.

Регулирование другой части педагогической работы в зависимости от ее вида осуществляется в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

Непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) регулируется выполнение с письменного согласия работников дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ).

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 коллективным договором, локальным нормативным актом должны быть определены порядок и условия привлечения работников к выполнению таких видов дополнительной работы, как:

- индивидуальная и (или) групповая работа с обучающимися;
- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

Принимая во внимание, что выполнение перечисленных видов работ связано со значительными затратами рабочего времени, под порядком и условиями выполнения этих работ следует понимать определение локальным нормативным актом и (или) коллективным договором размеров оплаты труда и (или) возможности предоставления другого дня отдыха.