

**Комментарий Общероссийского Профсоюза образования
к Единым рекомендациям по установлению на федеральном,
региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников
государственных и муниципальных учреждений на 2016 г.**

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) утвердила на очередной 2016 г. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (решение РТК от 25 декабря 2015 г., протокол № 12).

Принятие Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации) в соответствии с указанной статьей ТК РФ относится к исключительной компетенции Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и не предусматривает обязательного согласования принимаемых ею решений с региональными трехсторонними комиссиями.

Следует заметить, что положения Единых рекомендаций, принятых в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных и муниципальных организаций, основаны на принципах верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.

Исходя из конституционных принципов, при регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, включая регулирование вопросов оплаты труда, следует руководствоваться тем, что:

- согласно статье 5 ТК РФ законы субъектов Российской Федерации, принимаемые по регулированию указанных вопросов, не должны противоречить

Кодексу и иным федеральным законам, а нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить ни Кодексу, ни иным федеральным законам, ни указам Президента Российской Федерации, ни постановлениям Правительства Российской Федерации, ни нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти;

- согласно статье 135 системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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.

- согласно статье 35¹ ТК РФ проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти субъектов и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, **направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей)** федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты, а решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон **(заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей)** 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.

С тем, чтобы обратить особое внимание на обязательность участия соответствующих профсоюзов и при формировании законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, пункт 2 Единых рекомендаций дополнен теперь положениями, вытекающими из статьи 35¹ ТК РФ.

При формировании и изменении систем оплаты труда работников в 2016 году основополагающей гарантией является минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, составляющий с 1 января 2016 года 6204 руб. 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) установлены в размере ниже МРОТ, трудятся в режиме неполного рабочего времени (например, 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 6204 руб.

Указанный 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.

В Единых рекомендациях на 2016 год, как и в ранее утвержденных рекомендациях на все предыдущие годы, обязательным для применения на территории Российской Федерации является 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, установленного 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) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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 в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. № 167н.

При этом, следует учесть, что в соответствии с разделом IV указанной Программы, 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.

Такие требования к **трудовому договору**, именуемому в Программе «эффективным контрактом», но не изменяющие его сути – это всего лишь дополнительное привлечение внимания к соблюдению положений статьи 57 ТК РФ, в которой определены как обязательные условия для включения в трудовой договор с работником, так и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положениями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда работника (в том числе размер его оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), трудовая функция (работа по должности) и многие другие условия должны быть обязательно включены в трудовой договор.

Вместе с тем, требования статьи 57 ТК РФ работодателями соблюдаются не в полной мере, что приводит к нарушениям прав работников.

К таким нарушениям может быть отнесено **несоблюдение требований об указании в трудовых договорах работников наименований должностей, профессий, специальностей работников в соответствии с наименованиями, указанными в квалификационных справочниках**, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или наименований, соответствующих положениям профессиональных стандартов, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, к примеру, назначение досрочно страховой пенсии, либо наличие ограничений.

Таким образом, **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих** согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) в государственных и муниципальных образовательных учреждениях по-прежнему является обязательными для применения, несмотря на то, что ссылка дается и на профессиональные стандарты.

Во-первых, 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, перенесен на 1 января 2017 г. (приказ Минтруда РФ от 25.12.2014 г. № 1115н) и, следовательно, в 2016 году этот профессиональный стандарт в трудовых отношениях применяться не может.

Во-вторых, Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений до настоящего времени не установлен порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также **установления тождественности наименований должностей**, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, как это предусмотрено пунктом 3 статьи 1 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", вступающего в силу с 1 июля 2016 г.

Раздел IV Единых рекомендаций содержит общие направления регулирования вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2016 году.

Прежде всего, в данном разделе дается перечень федеральных нормативных правовых актов, с учетом которых осуществляется установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

В Единых рекомендациях на 2016 г. этот перечень дополнен ссылкой на постановление 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)", в соответствии с которым дополняется Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также рекомендуется органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- при планировании расходов на повышение оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и оценке достижения значений целевых показателей заработной платы, установленных в региональных планах мероприятий ("дорожных картах") изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения, **использовать показатель среднемесячной начисленной заработной платы** наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности);

- обеспечить в 2016 году уровень номинальной заработной платы в среднем по отдельным категориям работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого в 2015 году.

Кроме того, в разделе IV Единых рекомендаций:

- уточнен подпункт «д» п. 7, предусматривающий необходимость совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре 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;**

Как следует из подпункта «д» п. 7, понятие «условно-постоянная часть заработка» при совершенствовании порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не используется.

Направление, в котором должно осуществляться совершенствование порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников сферы образования, здравоохранения, культуры, искусства и кинематографии, а также соотношение доли, приходящейся на их размеры, и доли другой части заработной платы, определены в разделах IX-XI Единых рекомендаций, связанных с особенностями формирования систем оплаты труда работников указанных видов экономической деятельности.

- обращено также внимание на то, что работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют системы нормирования труда 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. При этом следует учесть, что пересмотр норм труда (то есть по сравнению с ранее применяемыми нормами труда) допускается только по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда, а также в порядке, установленном трудовым законодательством (подпункт «л» пункта 7).

- определены единые сроки реализации права работника на увеличение размеров оплаты труда, зависящих от стажа, образования, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени (пункт 8).

При этом в целях исключения разночтений уточняется, что 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.

В разделе V Единых рекомендаций содержатся основополагающие положения, в соответствии с которыми устанавливаются и изменяются системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (бюджетных и автономных), самостоятельно разрабатываются соответствующие положения об оплате труда работников в этих учреждениях, предусматривающие, в том числе:

- **конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы)** по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) работников учреждения, то есть без использования в

положении учреждения такой терминологии, как "рекомендуемые минимальные размеры" или "минимальные размеры" окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, которые в примерных положениях об оплате труда работников, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета, предусматриваются только в качестве начальных значений их размеров;

- виды выплат компенсационного характера и их размеры не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- виды выплат стимулирующего характера и их размеры в пределах средств, направляемых на указанные цели, объем которых учреждение формирует самостоятельно, поскольку Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 с изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 14.01.2014 № 20, не содержит требований о планировании средств на стимулирование работников в определенном на федеральном уровне объеме.

Исходя из изложенного, разработку федеральными государственными учреждениями положений об оплате труда работников необходимо осуществлять с учетом положений, содержащихся в подпункте «д» пункта 7 Единых рекомендаций, то есть путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях установления конкурентоспособных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре заработной платы, как это, к примеру, предусматривается в разделах IX-XI Единых рекомендаций для учреждений образования, здравоохранения, культуры, искусства и кинематографии.

Что касается принципов формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, то основные из них содержатся в разделе VIII Единых рекомендаций.

Прежде всего, органам государственной власти субъектов Российской

Федерации и органам местного самоуправления, наряду с применением общих и обязательных принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный разделом V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления по-прежнему рекомендуется устанавливать размеры 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;

- в виде минимальных размеров окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, то есть не «базовых», а именно «минимальных», являющихся, при этом, только начальными значениями их размеров;

- не допускать снижения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников учреждений, переданных в другую форму собственности (федеральную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), в случае изменения 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.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2016 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 указанным положением 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.

В Единых рекомендациях на 2016 год не содержится каких-либо специальных рекомендаций по формированию систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений для органов государственной власти Республики Крым и города Севастополя, поскольку формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в указанных субъектах РФ должно осуществляться на общих принципах и с учетом отраслевых особенностей, предусмотренных в Единых рекомендациях.

Так, отраслевые особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений сферы образования предусмотрены в разделе IX Единых рекомендаций, который полностью претерпел изменения по сравнению с положениями Единых рекомендаций на 2015 год.

Наиболее существенные изменения данного раздела, во-первых, вызваны необходимостью совершенствования систем оплаты труда педагогических и иных работников, направленного, прежде всего, на:

- недопущение снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников,

достигнутого в 2015 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики;

- перераспределение 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) в целях значительного увеличения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре заработной платы работников образовательных организаций высшего образования - не ниже 70 процентов, а в остальных образовательных организациях - не ниже 60 процентов.

Кроме того, содержание IX раздела Единых рекомендаций существенно изменено в связи с реализацией 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), поскольку предусмотренные этим приказом положения непосредственно связаны с вопросами оплаты труда педагогических работников.

Так, непосредственно с оплатой труда педагогических работников связаны установленные приказом № 1601 нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, поскольку они являются «расчетными» величинами. Из этого следует, что уменьшение или увеличение у педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), непосредственно влияет на размер их заработной платы.

В разделе IX Единых рекомендаций обращается внимание на то, что в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключаемых с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 (учителями, преподавателями,

педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями), в обязательном порядке указывается фактический объем учебной нагрузки.

Фактический объем учебной нагрузки педагогических работников, должности которых указаны в пункте 2.8 приложения 1 к приказу № 1601, является количественной составляющей их трудовых договоров. В связи с этим изменение объема учебной нагрузки, от которого напрямую зависит размер заработной платы педагогических работников, является изменением условий трудового договора, которое может осуществляться только по основаниям и в порядке, предусмотренным приказом № 1601, то есть:

- с письменного согласия педагогического работника, когда изменение учебной нагрузки происходит в сторону ее снижения или увеличения;

- по инициативе работодателя, когда изменение учебной нагрузки происходит в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

В разделе IX Единых рекомендаций предложено также, чтобы аналогичные условия оплаты труда с учетом указания на фактический объем педагогической работы, предусматривались также и в трудовых договорах других педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.3. - 2.7. приложения 1 к приказу № 1601 (учителей-дефектологов, учителей-логопедов, воспитателей, музыкальных руководителей, концертмейстеров, инструкторов по физической культуре), поскольку фактический объем их педагогической работы, который может превышать норму часов за ставку заработной платы или быть меньше этой нормы, также влияет на размер их заработной платы.

В указанном разделе Единых рекомендаций определен и конкретный механизм расчета заработной платы педагогических работников, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу 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.

Так, заработная плата за фактически установленный в неделю объем учебной (преподавательской) работы определяется путем умножения размера ставки заработной платы за календарный месяц 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.

Преподавателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, исходя из фактического объема учебной (преподавательской) работы определяется среднемесячная заработная плата. Для расчета среднемесячной заработной платы преподавателя используется часовая ставка, которая умножается на фактический объем годовой учебной нагрузки, а полученное произведение делится на 10 учебных месяцев. При этом часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Отмечено также, что ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам за нормы часов учебной (преподавательской) работы, соответствующие 18 часам в неделю, 720 часам в год и являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются с учетом выполнения другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Обращено внимание на необходимость обеспечения гарантий в виде выплаты ставок заработной платы в полном объеме отдельным учителям, которым согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу № 1601 не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Значительная часть IX раздела Единых рекомендаций определяет особенности применения положений приказа № 1601 к педагогическим работникам, замещающим должности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам.

Поскольку в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ в трудовых договорах педагогических работников оговаривается их учебная нагрузка, то 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 – преподаватели из числа ППС; должности ППС), также должны содержать указания на объем их фактической учебной нагрузки.

Особенность определения и изменения учебной нагрузки преподавателей из числа ППС состоит в том, что различия в объеме их учебной нагрузки, не превышающем верхний ее предел, устанавливаемый по структурным подразделениям и должностям ППС, **не влияют на размер заработной платы таких преподавателей** в отличие от педагогических работников (в т.ч. учителей и преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования или профессионального обучения), для которых установлены «расчетные» нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Так, оплата труда преподавателей из числа ППС осуществляется не на основе ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) работы, а на основе должностных окладов, размеры которых не изменяются в зависимости от большего или меньшего объема учебной нагрузки с учетом верхнего предела учебной нагрузки, устанавливаемого по структурным подразделениям и должностям ППС.

Обращаем внимание на то, что общеустановленный верхний предел учебной нагрузки, составляющий 900 часов в учебном году - в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, и 800 часов в учебном году - в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, **не может применяться к каждой должности ППС**, а в соответствии с приказом № 1601 устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации **дифференцированно по должностям ППС в пределах среднего объема учебной нагрузки по структурным подразделениям организации.**

Учебная нагрузка преподавателей из числа ППС включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебной деятельности. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, а также соотношения в пределах продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, 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), самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.