**Профсоюз работников народного образования и науки**

**РФ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 11**

**Об отдельных положениях**

**Единых рекомендаций по установлению**

**на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год**

***(с комментариями***

 ***Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования)***

**Иваново, январь 2021 г.**

####  Предисловие

**Уважаемые коллеги!**

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы 29 декабря 2020 года (протокол № 13) утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (далее – Единые рекомендации).

В Единые рекомендации по требованию профсоюзной стороны РТК включены положения, обеспечивающие повышение государственных гарантий по оплате труда в соответствии с правовыми позициями, изложенными в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации (далее – РФ) от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденными Правительством РФ требованиями к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Членами межведомственной рабочей группы, представляющей Общероссийский Профсоюз образования, подготовлены **комментарии по применению отдельных положений Единых рекомендаций**, которые предлагается использовать в деятельности региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, направленной на совершенствование условий оплаты труда работников образовательных организаций.

Текст отдельных Единых рекомендаций и комментарии Общероссийского Профсоюза образования размещены в настоящем Информационном бюллетене.

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Стр.** |
| **Предисловие** ………………………………………………………………….. | **2** |
| 1. **Отдельные положения Единых рекомендаций** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год ……………………………………………………………
2. **Комментарии** к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год……………………………………………………………..

  | **4****30** |

1. Отдельные положения Единых рекомендаций по установлению

на федеральном, региональном и местном уровнях

систем оплаты труда работников государственных

и муниципальных учреждений на 2021 год

I. Общие положения

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

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

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

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

3. Настоящие рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2021 году.

II. Принципы формирования федеральной, региональных

и муниципальных систем оплаты труда

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

а) верховенство Конституции РФ, федеральных законов (далее – ФЗ) и общепризнанных принципов, и норм международного права
на всей территории РФ;

б) недопущение снижения размеров и (или) ухудшения размеров
и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления;

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

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

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

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

ж) **установление окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений
с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, **с учетом минимального размера оплаты труда** в рамках реализации норм ФЗ и правовых позиций **Конституционного Суда** РФ, изложенных в **постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П
и от 16 декабря 2019 г. № 40-П**, а также утвержденных Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

з) обеспечение **права** каждого работника **на** **своевременную**
**и в полном размере** выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда;

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

III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ

5. **Обязательными для применения на территории РФ** являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные ТК РФ, ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ:

а) **минимальный размер оплаты труда**, установленный ФЗ, **с учетом** правовых позиций **Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П,
от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.**

В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ;

б) **включение в трудовой договор** с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе **фиксированного размера оклада** (должностного оклада), **ставки** заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы
за календарный месяц) **в зависимости от сложности** выполняемых работ **дифференцированно по должностям** (профессиям) на **основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп**, **с учетом минимального размера оплаты труда** в рамках реализации норм ФЗ и правовых позиций **Конституционного Суда** РФ, изложенных в **постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 28-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П
и от 16 декабря 2019 г. № 40-П**, **а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера**;

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

**Размеры повышенной оплаты труда работников**, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **не могут быть снижены**,
а условия установления ухудшены по сравнению с размерами
и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и **коллективными договорами**, **без проведения специальной оценки условий труда** в целях реализации ФЗ **от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»** с учетом изменений, внесенных ФЗ **от 26 декабря 2013 г. № 421‑ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием** ФЗ **«О специальной оценке условий труда»**;

д) **Единый тарифно-квалификационный** **справочник** **(далее – ЕТКС) работ и профессий рабочих**, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**Единый квалификационный** **справочник** **(далее –ЕКС)** должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий
из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию
а сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то **наименования должностей (профессий) работников** государственных и муниципальных учреждений и их квалификация **должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих** **и квалификационным требованиям к ним**, предусмотренным **ЕТКС работ и профессий рабочих
и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих** или соответствующими положениями **профессиональных стандартов**.

IV. Системы оплаты труда работников государственных

и муниципальных учреждений

6. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений определяются с учетом требований к системам оплаты труда работников данных учреждений, утвержденных Правительством РФ, и устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ;

б) в государственных учреждениях субъектов РФ - соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

в) в муниципальных учреждениях - соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

а) **недопущения в 2021 году снижения** установленных **указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»** показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных
и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных **Указом** **Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года»**;

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

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

г) **обеспечения** включаемых в систему **основных государственных гарантий по оплате труда** мер, в том числе **с учетом минимального размера оплаты труда** в рамках реализации норм ФЗ и правовых позиций **Конституционного Суда** РФ, изложенных
в **постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П**, а также утвержденных Правительством РФ требований
к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

д) **совершенствования структуры заработной платы**, в том числе **соотношения размеров окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы **и выплат компенсационного и стимулирующего характера** с учетом задач кадрового обеспечения учреждений
и стимулирования работников к повышению результатов труда, определяемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в соответствующих видах деятельности
в соответствии с требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством РФ;

е) **установления окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений **дифференцированно по должностям (профессиям)** на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп **с учетом минимального размера оплаты труда** в рамках реализации норм ФЗ и правовых позиций **Конституционного Суда РФ**, изложенных в **постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П
и от 16 декабря 2019 г. № 40-П**, а также утвержденных Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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

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

и) **фонда оплаты труда, сформированного на календарный год**, обеспечивающего **установление окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп **с учетом минимального размера оплаты труда** в рамках реализации норм ФЗ и правовых позиций **Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П
и от 16 декабря 2019 г. № 40-П**, а также утвержденных Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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

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

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

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

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

**В случае принятия решения о приостановлении (ограничении)** деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта РФ отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений **сохраняется заработная плата** в соответствии с **Указом Президента РФ
от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».**

Выполнение работником трудовой функции **дистанционно** **не может** являться **основанием для снижения ему заработной платы**.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград
и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право
на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

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

V. Системы оплаты труда работников федеральных

государственных учреждений

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

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

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

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

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

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

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

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

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

з) настоящих рекомендаций;

и) **мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**.

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

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

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

Федеральные государственные казенные учреждения руководствуются положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, которые носят для них обязательный характер и предусматривают для работников конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

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

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

а) **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. **Выплаты стимулирующего характера** руководителям учреждений рекомендуется производить **в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы**, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

**В качества показателя оценки результативности** работы руководителя учреждения устанавливается **показатель роста средней заработной платы работников** учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством РФ).

25. **Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров** государственных или муниципальных учреждений **определяются трудовыми договорами** в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации). **Трудовой договор с руководителем** государственного (муниципального) учреждения заключается **в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем** государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с **частью третьей статьи 275 ТК РФ постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»**.

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

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства РФ;

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

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

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

27. **Информация** о рассчитанной за 2020 год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений **размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах** государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, **не позднее 15 мая 2021г.** Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя таких учреждений, может также размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных учреждений. В составе размещаемой на официальных сайтах информации о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждении субъектов РФ, муниципальных учреждений запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон
и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ.

VII. Формирование фондов оплаты труда в государственных

и муниципальных учреждениях

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

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

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений

30. **Системы оплаты труда** работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом общих принципов формирования систем оплаты труда, перечней норм и условий оплаты труда, регламентируемых ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, предусмотренных разделах II - IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством РФ.

Органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

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

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

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

31. Органам государственной власти субъектов РФ, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2021 году региональные соглашения о минимальной заработной плате, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта РФ и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться общими принципами формирования систем оплаты труда, положениями, регламентируемыми ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I - IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством РФ, рекомендуется использовать положения по формированию систем оплаты труда для федеральных государственных учреждений, изложенные в разделе V настоящих рекомендаций, обратив особое внимание при применении этих положений учреждениями на:

а) **установление фиксированных размеров окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

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

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

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

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

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

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

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

б) переносить профессии рабочих и 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
за календарный месяц), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц;

в) применять наименования должностей (профессий) работников,
не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным **ЕТКС** работ и профессий рабочих, **ЕКС** должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

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

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

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего 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;

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

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

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

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения;

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

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

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

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

е) необходимость **внесения изменений в трудовые договоры**
с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) **в случаях изменения условий и размеров оплаты труда**, в том числе **при** переходе на новые системы оплаты труда, **при установлении и изменении размеров окладов** (должностных окладов), **ставок** заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), **размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера**;

ж) нецелесообразность внесения в локальные нормативные акты положений, дублирующих нормы ТК РФ, а также иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

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

IX. Особенности формирования систем оплаты труда

работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2021 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2020 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

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

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

Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера с учетом методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02),
а также утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 13 декабря 2018 г. № 73н.

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

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

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

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

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

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

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава;

учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется
в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации
и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии
с подпунктами 7.1.2 и 7.1.3 приложения 2 к приказу № 1601
в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
по образовательным программам высшего образования, а также
по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, устанавливается в объеме, не превышающем соответственно 900 или 800 часов в учебном году.

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

При применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу № 1601,
в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности с 1 сентября 2017 г. определяется в соответствии с пунктом 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности
по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалиста, программам магистратуры».

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

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

занимаемая педагогическим работником должность;

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

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

Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения
к приказу № 536 периоды каникулярного времени, установленные
для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными
и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций
по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом
по организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке
и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу № 536, установленных для режима рабочего времени работников
в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также
за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками
и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная
им до начала указанных периодов.

**2. Комментарии**

**к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
 на 2021 г.**

На 2021 год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей Правительство РФ, общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, 29 декабря 2020 г. утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (протокол № 13) (далее – Единые рекомендации; РТК).

Единые рекомендации были разработаны межведомственной рабочей группой, в состав которой входили представители различных общероссийских профсоюзов, включая представителей Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ.

Ассоциация профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ предложила внести ряд важных изменений в Единые рекомендации на 2021 год.

К наиболее существенным изменениям, внесенным представителями Ассоциации, следует отнести предложения об установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, размеры которых по должностям (профессиям), включенным в первый квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы первого уровня не должны устанавливаться ниже минимального размера оплаты труда, утверждаемого ФЗ ФЗ на уровне не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ.

Кроме того, предложено было также учесть при определении размеров и условий оплаты труда изменения, внесенные в статью 144 ТК РФ, предусматривающие предоставление Правительству РФ права устанавливать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат;

В результате продолжительных переговоров в рамках межведомственной рабочей группы и по итогам совещания заместителей координаторов сторон РТК 8 декабря 2020 года, рассмотревших ряд несогласованных положений проекта Единых рекомендаций, сторонам социального партнерства удалось найти взаимоприемлемые решения по наиболее сложным вопросам.

**В итоге в новой редакции были изложены** **подпункт «ж» пункта 4; подпункты «а», «б» пункта 5; подпункты «г», «е», «и» пункта 7; пункт 11 Единых рекомендаций.**

Так, подпункт «ж» пункта 4, включенный в раздел Единых рекомендаций с наименованием «Принципы формирования федеральной,
региональных и муниципальных систем оплаты труда», предусматривает **установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г.** **№ 38-П****, от 28 июня 2018 г.** **№ 26-П****, от 11 апреля 2019 г.** **№ 17-П** **и от 16 декабря 2019 г.** **№ 40-П****, а также утвержденных Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.**

Таким образом, в проекте Единых рекомендаций до проведения согласительного заседания заместителей координаторов сторон РТК положения подпункта «ж» пункта 4 Единых рекомендаций ориентировали только на **учет правовых позиций Конституционного Суда РФ** при установлении **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дифференцированно по квалификационным уровням ПКГ,** а также на требования к системам оплаты труда, **которые** **Правительством РФ пока не установлены.**

В принятых Единых рекомендациях на 2021 год предусмотрено, что при установлении **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп** необходимо учитывать **минимальный размер оплаты труда в рамках реализации норм** ФЗ **и правовые позиции Конституционного Суда, изложенные в перечисленных выше постановлениях .**

**Напомним, что Конституционный Суд наиболее полно сформулировал свои правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы в субъекте РФ** **в постановлении Конституционного Суда № 17-П следующим образом:**

 «Конституционный Суд РФ в ряде своих решений сформулировал следующие правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в субъекте РФ:

институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27 ноября 2008 года № 11-П);

вознаграждение за труд не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда **гарантируется каждому**, а, следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, **без учета особых условий ее осуществления**; это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, **которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени** (постановление № 38-П);

положения статей 129 и 133 ТК РФ не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем **должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных** (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О);

**Из приведенных правовых позиций** следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133.1 ТК РФ **в системной связи с его статьями 149, 152 - 154 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда** определение **справедливой заработной платы для каждого работника** в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, **а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Соответственно, **каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного** ФЗ **минимального размера оплаты труда** (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. **В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, то есть работники, выполнявшие сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (то есть в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.**

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования **не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда,** повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.».

**В соответствии со статьей 3** ФЗ **от 29 декабря 2020 года № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года установлен в сумме 12 792 рубля в месяц.**

Из этого следует, что оплата в размере 12 792 рубля в месяц должна быть согласно правовым позициям Конституционного Суда РФ гарантирована каждому **без учета особых условий ее осуществления, при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени,** что фактически соответствует фиксированному размеру оплаты в виде оклада, устанавливаемого в соответствии со статьей 129 ТК РФ за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Если к работникам для выполнения трудовых (должностных) обязанностей предъявляются требования к квалификации, то **установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных и муниципальных учреждениях должно осуществляться сверх минимального размера оплаты труда (12 792 руб.) дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.**

Для работников сферы образования фиксированные размеры ставок заработной платы (должностные оклады) должны устанавливаться сверх размера, составляющего 12 792 руб. в месяц, дифференцированно по квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н, поскольку ко всем должностям, в том числе отнесенным к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части), квалификационными характеристиками предъявляются требования к квалификации о наличии среднего общего образования и профессиональной подготовки (в области образования и педагогики - для вожатого и помощника воспитателя) (в области делопроизводства – для секретаря учебной части).

При установлении указанным работникам выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера такие выплаты должны осуществляться сверх размера должностного оклада, который должен быть установлен в размере, не менее МРОТ, составляющем с 1 января 2021 года 12 792 руб. в месяц.

Что касается применения подпункта «ж» пункта 4 Единых рекомендаций при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, то они должны быть установлены значительно выше минимального размера оплаты труда и также дифференцированно от первого до четвертого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Выполнение педагогическими работниками учебной (преподавательской) или педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, должно оплачиваться из размера ставки заработной платы, которая, в свою очередь, должна устанавливаться, как указано в предыдущем абзаце, дифференцированно по квалификационным уровням ПКГ, значительно превышающего минимальный размер оплаты труда.

 Иной подход при определении размеров ставок заработной платы и оплаты труда педагогических работников будет свидетельствовать о нарушении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, как это установлено статьей 2 ТК РФ, а также другими статьями ТК РФ, которые во взаимосвязи будут противоречить правовым позициям, изложенным в соответствующих постановлениях Конституционного Суда РФ*.*

Положения Единых рекомендаций, связанные с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, изложенные в подпункте б» пункта 5; подпунктах «е», «и» пункта 7; пункте 11 с учетом решения координаторов сторон социального партнерства, следует применять в аналогичном порядке, предусмотренном в комментарии к **подпункту «ж» пункта 4.**

Особое внимание следует обратить на применение подпункта «и» пункта 7 раздела IV «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», согласно которому при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений следует формировать фонд оплаты труда на календарный год, обеспечивающий установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп **с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм** ФЗ **и правовых позиций Конституционного Суда РФ,** изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

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

**Необходимо также напомнить, что оплата труда работников при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени,**  **занятых на условиях неполного рабочего времени,** либо на условиях совместительства (внешнего или внутреннего) должна исчисляться пропорционально отработанному времени из размера МРОТ, составляющего 12 792 руб. Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного и стимулирующего характера в указанных случаях следует осуществлять с учетом правовых позиций Конституционного Суда, изложенных в постановлениях № 38-П, № 26-П, № 17-П, и № 40-П, то есть сверх пропорционально исчисленного исходя из МРОТ размера оплаты труда за неполное отработанное время или работу по совместительству.

Такой порядок исчисления месячной заработной платы в указанных случаях 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 обратить внимание на то, что пункт 7 раздела IV «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» по настоянию членов межведомственной рабочей группы был дополнен новыми абзацами, в соответствии с которыми предусмотрено, что в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта РФ отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Что касается взаимоотношений работодателя c работником, выполняющим работу в дистанционном (удаленном) режиме постоянно или переводе на такой режим временно в исключительных случаях, то **с 1 января 2021 года** необходимо руководствоваться **статьями 312.1-312.9 ТК РФ, в редакции ФЗ от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ** **«О внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»**.

Необходимо также обратить внимание на то, что пункт 36 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда
работников сферы образования» Единых рекомендаций был дополнен абзацами, регулирующими особенности режима рабочего времени в период каникул для обучающихся и в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, следующего содержания:

«Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу № 536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также за период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.»