

27.07 2018 г. № 01-01-81/6347

19 июля 2018 г. № 132/01

Руководителю органа местного
самоуправления, осуществляющего управление
в сфере образования

Председателю местной
организации Профсоюза

Об оплате труда работников образовательных организаций

1. О соблюдении трудового законодательства по выплате минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года установлен в сумме 11 163 рубля в месяц.

Согласно постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П в структуру минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таким образом, с 1 мая 2018 года на территории Свердловской области начисленная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 12 837,45 рубля (для территорий, на которых постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.02.1974 № 46/7 районный коэффициент установлен в размере 15 процентов) и 13 395,6 рубля (для территорий, на которых районный коэффициент вышеуказанным постановлением установлен в размере 20 процентов).

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно статье 133 Трудового кодекса 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 (далее – МРОТ).

Если работнику установлен неполный рабочий день или он работает по совместительству, заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени (статьи 93 и 285 Трудового кодекса).

В случае если нагрузка работника составляет более одной нормы (например, помощник воспитателя принят на 1,31 ставки), его заработная плата рассчитывается пропорционально выполняемой нагрузке.

Если работнику установлено сокращенное рабочее время, его заработная плата не должна быть меньше МРОТ, поскольку работник выполняет свою норму.

Следует иметь в виду, что в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», к компенсационным относятся выплаты:

за совмещение профессий (должностей);

расширение зоны обслуживания;

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В случае совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в течение месяца работник может выполнить более одной нормы труда, при этом при выполнении нормы труда заработная плата работника не может быть ниже МРОТ.

В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60² Трудового кодекса).

2. Формирование фонда оплаты труда.

Пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (далее – Единые рекомендации РТК), рекомендуется осуществлять совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса). При этом оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также компенсационные выплаты работнику являются гарантированными выплатами, а стимулирующие выплачиваются работнику при условии выполнения им заранее определенных показателей и критериев.

Таким образом, при формировании структуры фондов оплаты труда необходимо обеспечить распределение средств на гарантированные выплаты работникам (оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом их повышения в установленном порядке, выплаты, повышающие оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и гарантированные выплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также установленные в абсолютных размерах (за исключением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)) в объеме не менее 70 процентов в общем фонде оплаты труда, а остальные выплаты (стимулирующие и иные выплаты, не являющиеся гарантированными, а также выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) – не менее 30 процентов.

Для всех должностей работников, входящих в один квалификационный уровень одной профессиональной квалификационной группы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы должен быть единым.

3. О введении в штатное расписание образовательной организации должности специалиста по охране труда.

Согласно статье 217 Трудового кодекса в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого

работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 14.12.2015 № 628-Д «Об утверждении Перечня непедагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счет субвенций или субсидий, предоставляемых из областного бюджета» оплата труда специалиста по охране труда (гражданской обороне) обеспечивается за счет средств областного бюджета.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н утвержден профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», в соответствии с которым к квалификации данного работника предъявляются следующие требования: высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

4. О стимулирующих выплатах работникам.

В соответствии с Едиными рекомендациями РТК на 2018 год органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2018 году необходимо обеспечить прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера.

Кроме того, согласно пункту 17 Единых рекомендаций РТК в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Заключенный трудовой договор с работником должен содержать информацию об условиях, показателях и размерах назначения стимулирующих выплат. Формальная ссылка на локальный нормативный акт образовательной организации – Положение о стимулировании или включение в трудовой договор с работником текста норм Положения о стимулировании целиком без указания условий и размеров конкретных выплат именно данному работнику является неправомерным.

При заключении трудовых договоров с работниками в соответствии с Едиными рекомендациями РТК рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Данная форма также предусматривает внесение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) конкретных условий, показателей и размеров стимулирующих выплат работнику.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Стимулирующие выплаты не могут назначаться работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, например: за ведение сайта; организацию работы с Комплексной автоматизированной информационной системой (КАИС); проведение технического сопровождения аттестации педагогических работников; работу экспертных комиссий, групп, жюри, творческих лабораторий; проведение дополнительных занятий; руководство и участие в городских и школьных методических объединениях; сопровождение детей – то есть за выполнение дополнительных трудовых функций, не входящих в должностные обязанности. В данных случаях идет речь об установлении доплат за увеличение объема работ.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Данные условия рекомендуется указывать в Положении об оплате труда, а также в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с каждым работником.

Министр
общего и профессионального
образования Свердловской области

Ю.И. Биктуганов

Председатель
Свердловской областной
организации Профсоюза

Т.Е. Трошкина