

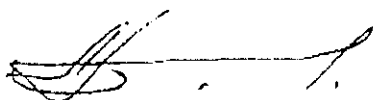
УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр

Координатор Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений



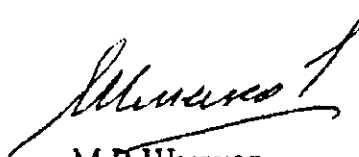
Т.А.Голикова

Координатор стороны
Комиссии, представляющей
Правительство
Российской Федерации,
Министр труда и социальной
защиты Российской Федерации



А.О.Котяков

Координатор стороны
Комиссии, представляющей
общероссийские объединения
профсоюзов, президент
Общероссийского союза
«Федерация Независимых
Профсоюзов России»



М.В.Шмаков

Координатор стороны
Комиссии, представляющей
общероссийские объединения
работодателей, президент
Общероссийского объединения
работодателей "Российский
союз промышленников и
предпринимателей"



А.Н.Шохин

**Единые рекомендации по установлению
на федеральном, региональном и местном уровнях
систем оплаты труда работников государственных
и муниципальных учреждений
на 2025 год**

Москва, 2024 год

ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО УСТАНОВЛЕНИЮ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ, РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА 2025 ГОД

I. Общие положения

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

2. Настоящие рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации 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 Российской Федерации 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 Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Настоящие рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2025 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 Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации 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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры 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), 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, в том числе:

посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2024 году;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации 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 федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

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

III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

5. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

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 установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответствующих бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации (с соблюдением установленных Правительством Российской Федерации нормативов формирования расходов на оплату труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и (или) содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации), государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в

Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

Указанное Постановление необходимо учитывать в случае заключения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации;

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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (в ред. от 24 июля 2023 г. № 381-ФЗ, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П);

д) Единый тарифно-квалификационный справочник 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 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 в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником 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 Российской Федерации, и устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в) в муниципальных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, 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 2025 году снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 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, устанавливаемого федеральным законом, и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г.

№ 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации 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 Российской Федерации;

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 установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

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 Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П и от 27 июня 2023 г. № 35-П, от 23 сентября 2024 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 установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации

Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

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 Российской Федерации;

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 Российской Федерации) в целях обеспечения работникам гарантий государственного содействия системной организации нормирования труда.

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 Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации 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 в 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 Российской Федерации 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, с общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, изложенными в разделах II - IV настоящих рекомендаций, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации 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".

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 Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

в) утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

г) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) 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;

е) 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;

ж) 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;

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

и) настоящих рекомендаций;

к) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, дифференцированно по должностям (профессиям) на основе 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), по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы - в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов.

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 носящими обязательный характер положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, включающими 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 Российской Федерации, 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 (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока) с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П;

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

15. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого 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

Российской Федерации 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 Российской Федерации, 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 качестве 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 Российской Федерации).

25. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных или муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, 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 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 1338).

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 Российской Федерации;

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

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 Российской Федерации, муниципальных учреждений, включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

27. Информация о рассчитанной за 2024 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 2025 г.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, 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 учреждений субъектов Российской Федерации, 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 Российской Федерации, муниципальных учреждений и

представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 Российской Федерации и органов местного самоуправления, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований с учетом положений, предусмотренных подпунктом "и" пункта 7 настоящих рекомендаций.

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

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

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление являющихся минимальными гарантиями фиксированных размеров оплаты труда минимальных окладов

(минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), либо иным группам в соответствии с утверждаемыми Правительством Российской Федерации требованиями к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные: приказом Минздрава России от 28 июня 2013 г. № 421; приказом Минтруда России от 1 июля 2013 г. № 287; приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920; приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2022 г. № 92, приказом Минобрнауки России Федерации от 23 июня 2021 г. № 525; приказом Минпросвещения России от 28 марта 2023 г. № 211, предусмотренные в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, Минкультуры России 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 Российской Федерации, региональным объединениям профсоюзов и региональным объединениям работодателей рекомендуется заключать в 2025 году региональные соглашения о минимальной заработной плате, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, с распространением их действия на всех работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с необходимостью

руководствоваться общими принципами формирования систем оплаты труда, положениями, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренными разделами I - IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством Российской Федерации, 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, утвержденными Правительством Российской Федерации;

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

е) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда 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 Российской Федерации 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 или иной порядок оплаты 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 Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

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 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 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 Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров и минимальных гарантий 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 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, 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 Российской Федерации от

26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, 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 2025 году необходимо учитывать следующее.

36.1. Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2024 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

36.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда, 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, в местностях с особыми климатическими условиями, в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности).

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

36.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

36.5. В целях обеспечения единых подходов к формированию заработной платы педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам (основным и дополнительным), образовательным программам среднего профессионального образования (основным и дополнительным), а также программам профессионального обучения, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, а также учитывая проведение на федеральном уровне работы по подготовке предложений по реализации положений части 8 и 9 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих право Правительства Российской Федерации 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, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений рекомендуется провести актуализацию структуры заработной платы педагогических работников, в том числе:

а) в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности принять меры по повышению размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, не допуская различий в их размерах по одним и тем же наименованиям должностей, отнесенных к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), в том числе применение к ним повышающих коэффициентов в зависимости: от стажа педагогической работы (стажа непрерывной работы); уровня образования; квалификационных категорий; наличия государственных и ведомственных наград, званий, ученой степени; от особенностей работы в отдельных образовательных организациях; в сельской местности, а также иных оснований, дающих в отдельных системах оплаты труда право на повышение размеров ставок заработной платы (должностных окладов), то есть установление их в новых размерах;

б) учитывать, что квалификационные уровни ПКГ педагогических работников, как должностей работников, имеющих важное социальное значение¹ <1>, сформированы исходя из максимальных требований к уровню образования независимо от того, что к большинству должностей педагогических работников по-прежнему предъявляются квалификационные требования о наличии либо среднего профессионального, либо высшего образования;

в) определить взамен применения к ставкам заработной платы (должностным окладам) педагогических работников различного рода повышающих коэффициентов, образующих новые их размеры, перечни выплат компенсационного характера и перечни стимулирующих выплат, размеры которых определяются в абсолютных величинах или в процентах к размерам ставок заработной платы (должностным окладам);

г) провести работу по упорядочению применяемых наименований и видов выплат в структуре заработной платы;

д) устанавливать выплаты компенсационного или стимулирующего характера в соответствии с рекомендуемыми единым перечнем выплат компенсационного характера, единым перечнем стимулирующих выплат.

36.5.1. Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенсационного характера и рекомендуемые единые условия их применения:

а) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект),

¹ Основание приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплексе), учебной группе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах (учебных группах);

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями;

- заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

в) выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

- особенности работы в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету;

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации – с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

- особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

- особенности работы в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

- особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

36.5.2. Рекомендуемый единый перечень видов выплат стимулирующего характера и рекомендуемые единые условия их применения:

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- за работу в сельской местности;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

36.5.3. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления при применении рекомендуемых единого перечня выплат компенсационного характера и единого перечня стимулирующих выплат вправе также дополнительно устанавливать иные выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера.

36.6. Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера с учетом:

а) методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02);

б) методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (письмо Минпросвещения России от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08);

в) разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08);

г) разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, согласованных с Общероссийским Профсоюзом образования, письмо Минпросвещения России от 6 декабря 2023 г. № АБ-5037/05;

д) положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в

ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключаемого между Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования и рекомендуемого к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, и коллективных договоров;

е) положений Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, заключаемого между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования, рекомендуемого к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений; рекомендуемых к использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе при заключении коллективных договоров;

ж) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минпросвещения России от 3 ноября 2023 г. № 829 (зарегистрирован Минюстом России от 7 декабря 2023 г., регистрационный номер 76307), применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организацией и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп;

з) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденного приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 195 (зарегистрирован Минюстом России от 26 июня 2024 г., регистрационный № 78682) с учетом его актуализации, применяемого при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организацией высшего образования и для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

и) разъяснений по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России, направленных руководителям указанных учреждений (письмо Минобрнауки России от 5 августа 2024 г. № МН-18/1109-АО).

36.7. 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 Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ № 1601), в соответствии с которым 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 формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, следует иметь в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, либо продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю. Трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками.

36.7.1. Принимать во внимание, что оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки). Понятие "должностной оклад" (оклад) при оплате таких работников не применяется.

Фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) определяется учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - приложение 1 к приказу № 536).

36.7.2. 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:

а) для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приказа № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп 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;

б) для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых подпунктом 2.8.2 приказа № 1601 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).

36.7.3. 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 до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем 18 часов в неделю, и виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки без дополнительной оплаты.

36.8. 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 приложения № 2 к приказу № 1601, с учетом которого:

а) 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;

б) 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.

36.8.1. 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.

36.8.2. Рекомендуются устанавливать локальным нормативным актом организации по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, верхний предел учебной нагрузки по должности доцента не более 850 часов в год, по должности профессора - не более 800 часов.

36.8.3. 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 Минобрнауки России, поименованными в пункте 6.3 приложения № 2 к приказу № 1601. При расчете норм времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с п. 6.2 Отраслевого соглашения 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

36.8.4. 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 определяется в соответствии с пунктами 25 - 28 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом от 6 апреля 2021 г. N 245 Минобрнауки России "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".

36.8.5. 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:

- а) занимаемая педагогическим работником должность;
- б) нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации;
- в) положения раздела VII приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и

дополнительные профессиональные программы.

36.9. Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 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 Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 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.

36.10. В целях недопущения при оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, переведенных с должностей "тренеров" и "старших тренеров", снижения применяемых ранее по этим должностям выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, рекомендуется использовать перечень и размеры таких выплат, предусмотренных ранее для тренеров, в том числе в разделе XII настоящих Рекомендаций.

36.10.1. В отношении тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, переведенных с должностей "тренеров" и "старших тренеров", рекомендуется не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемого по ранее занимаемой должности, с учетом сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

36.11. Оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, рекомендуется устанавливать на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности "учитель".

При этом необходимо учесть, что оплата труда педагогических работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, должна осуществляться на основе должностных окладов, а не ставок заработной платы, как это предусматривается по

должности учителя.

Вопросы определения размеров оплаты труда указанных работников следует осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

36.12. Согласно пункту 1 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П статья 129, часть первая и третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку в системе действующего правового регулирования они не предполагают включение в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

В соответствии с пунктом 2 выявленный в указанном Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации конституционно-правовой смысл статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Х. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения

37. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений здравоохранения (далее - учреждения здравоохранения) при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) обеспечение в 2025 году сохранения установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателей оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

б) при установлении порядка формирования размеров должностных окладов (окладов) работников предусматривать единые размеры должностных окладов (окладов) работников в однотипных учреждениях по одинаковым должностям (профессиям);

в) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения осуществляется за счет всех источников финансирования, в том числе за счет субвенций Федерального фонда обязательного медицинского страхования, учитывающих увеличение финансового обеспечения расходов, осуществляемых в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования, а также межбюджетных трансфертов из бюджетов субъектов Российской Федерации, на дополнительное финансовое обеспечение территориальных программ обязательного медицинского страхования;

г) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях здравоохранения, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда активизировать работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре фондов заработной платы медицинских организаций не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат, сохранив при этом уровень заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом её повышения в установленном законодательством порядке. При оценке доли окладов в структуре заработной платы не учитываются выплаты, осуществляемые исходя из расчета среднего заработка;

д) при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности с отражением их в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений здравоохранения;

е) при установлении выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию предусматривать увеличение доли выплат на эти цели в общем объеме стимулирующих выплат;

ж) осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях производится за счет средств обязательного медицинского страхования, учитываемых в части расходов на заработную плату в тарифах на оплату медицинской помощи, формируемых в соответствии с принятыми в территориальной программе обязательного медицинского страхования способами оплаты медицинской помощи. Рекомендуются размеры указанных выплат устанавливать нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, не ниже ранее установленных в рамках национального проекта "Здоровье" и программ модернизации здравоохранения (с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, разработанных для данных категорий специалистов);

з) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в учреждениях здравоохранения учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении рабочих мест, указанных в пункте 37 раздела IV Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. № 817н.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определяемом статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, принятием локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендуется размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в порядке и размерах, определяемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

и) предусматривать выплаты медицинским работникам за дополнительную работу, связанную с наставничеством;

к) совершенствование систем оплаты труда работников учреждений здравоохранения должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям;

л) в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников

учреждений здравоохранения рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждения здравоохранения в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения здравоохранения, численность прикрепленного к учреждению населения, численность работников и др.);

м) повышение уровня оплаты труда младшего медицинского персонала и прочего персонала, не участвующего в реализации базовой программы обязательного медицинского страхования, регламентируется порядком, определяемым органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

н) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

о) формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Минздрава России от 2 мая 2023 г. № 205н;

п) устанавливать предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений здравоохранения (не более 40 процентов), одновременно устанавливая перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений здравоохранения;

р) устанавливать стимулирующие выплаты медицинским работникам при выявлении онкологических заболеваний при проведении диспансеризации и профилактических медицинских осмотров в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2019 г. N 1940 "Об утверждении Правил предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования на финансовое обеспечение осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения", приказа Минздрава России 26 марта 2024 г. № 142н «Об утверждении порядка и условий осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения»;

с) порядок установления стимулирующих выплат работникам за оказанные услуги женщинам в период беременности (услуги по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуги по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также услуги по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни предусматривается

положением по оплате труда работников учреждения здравоохранения за счет средств, направляемых на оплату указанных услуг, в соответствии с приказом Минздрава России от 2 апреля 2020 г. № 266н. Размер стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в зависимости от качества оказанной медицинской помощи, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, предусмотренными в соответствии с приказом Минздрава России от 2 апреля 2020 г. № 266н.

XI. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в сфере культуры

38. Федеральным органам исполнительной власти, имеющим в ведении федеральные государственные учреждения культуры, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководителям государственных (муниципальных) учреждений в сфере культуры при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников рекомендуется:

а) обеспечивать недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

б) в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы;

в) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

г) для повышения качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливать с учетом выполнения предусмотренных показателей эффективности деятельности;

д) творческим работникам в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, оплачивать время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного

федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачиваются в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

е) в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры при установлении условий оплаты труда руководителю учреждения культуры исходить из необходимости обеспечения непревышения предусмотренного частью второй статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения культуры и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере;

ж) учитывать системы нормирования труда, установленные в учреждениях на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденных приказами Министерства культуры Российской Федерации.

В качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда функционирует интерактивный электронный сервис "Конструктор штатных расписаний учреждений культуры", размещенный в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по адресу shtat.mkrf.ru.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, руководители государственных (муниципальных) учреждений в сфере культуры при оплате труда работников за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах).

XII. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта

39. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта при формировании систем оплаты труда работников сферы физической культуры и спорта, необходимо учитывать следующее.

Повышение оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений на федеральном, региональном и местном уровнях.

Установление (изменение) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта осуществляется с учетом обеспечения в 2025 году уровня номинальной заработной платы

платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2024 году (определяется на основе статистических данных, формируемых Минспортом России по форме № ЗП-физическая культура и спорт "Сведения о численности и оплате труда работников организаций в области физической культуры и спорта по категориям персонала"), ежегодно утверждаемой Росстатом.

Повышение заработной платы работников, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом уровня средней заработной платы в соответствующем регионе.

Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности отрасли, совершенствование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Для обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта оформляются трудовым договором, основанным на принципах "эффективного контракта".

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы рекомендуется устанавливать системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, включая ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в трехстороннем отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, заключенном между Минспортом России, Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта».

При разработке критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат и доплат работникам, в том числе осуществляющим реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, за результативность выполнения другой части работы, рекомендуется руководствоваться описанием трудовых функций, предусмотренных соответствующими профессиональными

стандартами, а также Единым квалификационным справочником.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

Повышение оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендовать размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

39.1 Рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера и доплат для работников с учетом положений пункта 39 настоящего раздела:

за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 процентов;

за результаты прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

за работу в сельской местности;

за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО;

за работу по выявлению, отбору и сопровождению спортивно-одаренных детей;

за участие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких

результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх;

за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса;

за осуществление спортивной подготовки спортсмена, заключившим договор (профессиональный контракт) с профессиональным спортивным клубом и участвующим в профессиональных спортивных соревнованиях.

39.2 Дополнительный рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера и доплат для работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки:

за работу в организациях, имеющих право использовать в своих наименованиях слова "олимпийский", "паралимпийский", "сурдлимпийский" или образованные на их основе слова и словосочетания, в размере 15 процентов;

за выполнение требований к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;

за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

за сохранность контингента на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе;

за отсутствие травматизма и сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;

при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочных этапах, в течение первых 4 лет в размере до 50 процентов;

при трудоустройстве в организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, где работник проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки;

за наставничество над работниками, осуществляющими реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие указанные программы;

за результативность выполнения другой части педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением).

При установлении стимулирующих выплат и доплат работникам учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки

возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

ХIII. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии

40. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, руководителям государственных учреждений ветеринарии при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных учреждений ветеринарии, достигнутого в 2024 году;

б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях ветеринарии, обеспечения стабильности рабочих мест, при принятии нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, рекомендуется обеспечить долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы не ниже 60 процентов (без учета выплат компенсационного характера);

в) выплаты стимулирующего характера рекомендуется производить за достижение конкретных результатов деятельности работников (по итогам календарного периода, а также за выполнение важных и особо важных заданий) на основе объективных критериев с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности с отражением их в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах государственных учреждений ветеринарии, коллективных и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

г) денежные выплаты стимулирующего характера могут производиться заведующим ветеринарным участком, заведующим ветеринарным пунктом, главным ветеринарным врачом, ведущим ветеринарным врачом, ветеринарным врачам, ветеринарным врачам 1 категории, ветеринарным врачам 2 категории, ветеринарным врачам-эпизоотологам, ветеринарным врачам-бактериологам, ветеринарным врачам-микробиологам, ветеринарным врачам-вирусологам, ихтиопатологам, ветеринарным врачам-биохимикам, ветеринарным врачам-патологоанатомам, ветеринарным фельдшерам, ветеринарным санитарам, ветеринарно-санитарным врачам за оказанную помощь при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных, и иным работникам (работчим), непосредственно участвующим в оказании помощи при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных;

д) ветеринарным работникам при осуществлении трудовой деятельности вне стационарных пунктов (проведение противоэпизоотических мероприятий, лечение животных в хозяйствующем субъекте, приютах) и (или) с использованием высокотехнологического лабораторного или ветеринарного оборудования) рекомендуется устанавливать повышенную оплату труда в размере, определенном коллективным договором и (или) локальными нормативными актами учреждения;

е) прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного

характера), рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

ж) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

з) повышать оплату труда работников государственных учреждений ветеринарии за счет всех источников финансирования в рамках реализации Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024-2026 годы для поэтапного достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации;

и) осуществлять формирование штатных расписаний государственных учреждений ветеринарии с учетом наименований профессий, должностей, которые предусмотрены профессиональными квалификационными группами должностей работников сельского хозяйства, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства", от 29 мая 2008 г. № 247-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29 мая 2008 г. № 248-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

к) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения;

л) размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

м) в целях закрепления квалифицированных кадров ветеринарных специалистов в государственных учреждениях ветеринарии рекомендуется установить стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в государственных учреждениях ветеринарии в процентах к должностному окладу: 5% - при выслуге от 1 до 3 лет; 10% - при выслуге от 3 до 5 лет; 15% - при выслуге от 5 до 10 лет; 20% - при выслуге от 10 до 15 лет; 30% - при выслуге от 15 лет и более;

н) предусмотреть единовременную выплату выпускникам образовательных организаций, трудоустроившимся в государственные учреждения ветеринарии;

о) производить выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024-2026 годы.

XIV. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений лесного хозяйства

41. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях

лесного хозяйства, обеспечения стабильности рабочих мест федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, руководителям государственных учреждений лесного хозяйства при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

- а) не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных учреждений лесного хозяйства, достигнутого в 2024 году;
- б) обеспечивать в структуре заработной платы долю окладов (должностных окладов) не ниже 70%;
- в) повышать оплату труда работников государственных учреждений лесного хозяйства за счет всех источников финансирования для поэтапного достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации;
- г) сохранять установленную системами оплаты труда на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп дифференциацию заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- д) при увеличении фонда оплаты труда работников направлять данные средства в первую очередь на увеличение размеров окладов (должностных окладов);
- е) в соответствии с Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда, с повышением оплаты труда для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему.

XV. Особенности формирования систем оплаты труда работников учреждений службы занятости населения

42. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и руководителям государственных учреждений службы занятости населения при формировании системы оплаты труда работников службы занятости населения в 2025 году рекомендовать учитывать следующее:

- а) повышать оплату труда работников государственных учреждений службы занятости за счет всех источников финансирования до уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячного дохода от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации;
- б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в государственных учреждениях службы занятости населения, обеспечения стабильности рабочих мест при принятии нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников государственных учреждений службы занятости населения, рекомендуется обеспечить долю выплат по окладам (должностным окладам) в фонде оплаты труда организации не ниже 55 процентов (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями);

в) при установлении порядка формирования размеров окладов (должностных окладов) работников предусматривать единые размеры окладов (должностных окладов) работников в однотипных учреждениях по одинаковым должностям (профессиям);

г) система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения;

д) средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников государственных учреждений службы занятости, использовать в целях осуществления работникам данных учреждений выплат стимулирующего характера;

е) выплаты стимулирующего характера рекомендуется производить за достижение конкретных результатов деятельности работников на основе объективных критериев с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности с отражением их в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах государственных учреждений службы занятости населения, коллективных и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками учреждений;

ж) определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений службы занятости населения в объеме не более 40 процентов;

з) при увеличении фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

и) размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

к) для обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных учреждений службы занятости населения необходимо оформлять трудовым договором, основанным на принципах "эффективного контракта".

XVI. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства

43. Системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется устанавливать с учетом Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, заключенного на федеральном уровне социального партнерства между Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения и Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (далее - ФОТС). При этом:

а) в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-

коммунального хозяйства рекомендуется применять тарифную систему оплаты труда;

б) в расходах на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства с учетом их индексации рекомендуется учитывать системы оплаты труда с учетом правовых актов социального партнерства в сфере труда (отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров) и локальных нормативных актов;

в) при разработке систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников, в том числе на вновь вводимых объектах, учитывая организационно-технические условия выполнения работ, с учетом специфики трудовой деятельности и особенностей, установленных в ФОТС;

г) заработная плата работников всех профессионально-квалификационных групп государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства должна рассчитываться с учетом сложившихся различий в сложности труда. В случае возможного применения приказа Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР от 5 декабря 1986 г. № 505 и постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21 февраля 1990 г. № 66/3-138 "О совершенствовании организации зарплаты и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения", следует учитывать фактические различия в сложности труда, актуальные требования к работникам и трудовым процессам;

д) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу во вредных или опасных условиях труда, различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки, включая ежемесячные вознаграждения (надбавки) за стаж работы, надбавки рабочим за профессиональное мастерство, специалистам за высокие достижения в труде, высокий уровень квалификации и другие, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения в размерах не менее, чем предусмотрено в ФОТС;

е) учитывая переход государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства на применение профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584, применяется доплата за уровень квалификации по профессиональным стандартам согласно коллективному договору и (или) локальному нормативному акту;

ж) оплата труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также средств, получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов;

повышение заработной платы специалистов учреждений жилищно-коммунальной сферы осуществляется преимущественно за счет оптимизации деятельности таких учреждений, повышения эффективности производственных процессов, в том числе за счет привлечения более квалифицированных кадров;

рост заработной платы специалистов учреждений жилищно-коммунальной сферы не должен приводить к повышению платы за коммунальные услуги свыше установленных предельных индексов изменения размера платы граждан за коммунальные услуги;

з) конкретная продолжительность времени для приемки смены работниками учреждений, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, и порядок ее оплаты устанавливаются непосредственно в учреждениях локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, указанный порядок оплаты целесообразно устанавливать также коллективными договорами.