



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

129010, г. Москва,  
тел. 8 495 6885774  
E-mail: [info@pronm.ru](mailto:info@pronm.ru)

Протопоповский пер., д.25  
факс. 8 495 6885774  
<http://www.pronm.ru>

---

08 АПР 2015 № 01-12-44/15

---

**Министру Правительства Москвы  
Руководителю Департамента  
образования города Москвы  
И.И.Калине**

**Уважаемый Исаак Иосифович!**

Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ обращается к Вам в связи с многочисленными обращениями работников и руководителей образовательных организаций по вопросам применения Рекомендаций по разработке систем оплаты труда, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40. В обращениях ставится целый ряд принципиально важных вопросов, которые требуют уточнения и разрешения в целях обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих оплату труда в государственных образовательных учреждениях. К числу таких основных вопросов относятся следующие позиции.

1. О дополнительной оплате педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40 утверждены Рекомендации по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее – Рекомендации).

Пунктом 4.1 Рекомендаций установлена формула расчета должностного оклада учителя, согласно которой в должностной оклад учителя включены надбавки за проверку тетрадей (Т) и выполнение функций классного руководителя (К).

Такой подход вызывает сомнения, поскольку согласно статье 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) оклад (должностной оклад) является фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Следовательно,

переменные показатели, в том числе и выплаты за дополнительную работу, не могут включаться в фиксированный размер оплаты труда учителей.

Вместе с тем Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (далее - Единые рекомендации на 2015 год), которые утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11, в разделе IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» определяют, что размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда (подпункт «е» пункта 38).

Кроме того, пунктом 6.6 Рекомендаций определен исчерпывающий перечень выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Вместе с тем, по данному вопросу необходимо исходить из того, что статьей 149 ТК РФ установлен открытый перечень оснований для осуществления выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, который включает помимо предусмотренных в статье оснований для выплат (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) также и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, т.е. допускается наличие прежде всего отраслевых особенностей в условиях труда, которые отклоняются от нормальных.

Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31 октября 2014 г. № 636 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы» утвержден Перечень видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы, пункт 2 которого также определяет, что к числу выплат компенсационного характера относятся и выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Кроме того, пунктом 4 указанного Перечня предусмотрено, что могут осуществляться и иные выплаты в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно пунктам 2.2. и 2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», выполнение учителями преподавательской работы, которая является нормируемой частью рабочего времени, регулируется расписанием учебных занятий, а другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ненормируемая часть рабочего времени), регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает в себя в том числе выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Наряду с этим следует учитывать также, что подпунктом 5.11.7. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы (зарегистрировано Рострудом 27 января 2015 г., регистрационный номер 1/15-17) рекомендовано работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

Пунктом 5.10 Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы также рекомендовано работодателям выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами

работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относить к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Помимо вышеизложенного необходимо отметить, что исчерпывающий перечень видов выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленный пунктом 6.6 Рекомендаций, также не учитывает таких отраслевых особенностей труда педагогических работников, как работа с детьми, имеющими отклонения в развитии речи и другие ограниченные возможности здоровья, работа в группах, классах санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, и другие особенности, за которые раньше всегда осуществлялась дополнительная оплата, носящая по своей правовой природе компенсационный характер за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В соответствии с пунктом 2 Положения о новых системах оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы, которое утверждено постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» новые системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются с учетом примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, утверждаемых органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

На основании вышеизложенного предлагаем пункт 6.6 Рекомендаций, устанавливающий перечень видов выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, дополнить абзацем следующего содержания:

«- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, учитывающих особенности отраслевых условий труда педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы (доплаты за выполнение должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, а также надбавки: учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, педагогическим работникам за работу в классах (группах) с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, педагогическим работникам за работу в классах (группах) санаторного типа с обучающимися (воспитанниками), нуждающихся в длительном лечении)»).

Во взаимосвязи с указанным дополнением предлагается из оснований для премирования педагогических работников, указанных в таблице к пункту 7.4 Рекомендаций, исключить позицию «Заведование кабинетом».

2. О стимулирующих выплатах педагогическим работникам, удостоенным почетных званий и награжденными отраслевыми нагрудными знаками.

Согласно части 5 статьи 15 Закона города Москвы от 20 июня 2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве» педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Правительством Москвы устанавливается специальная система стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам, в том числе:

- доплаты в размере 50 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим работникам, удостоенным почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования;
- ежемесячная поощрительная надбавка в размере 30 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками.

При применении тарифной системы оплаты труда в сфере образования указанные доплаты и надбавки были установлены постановлением Правительства Москвы от 19 июля 2005 г. № 523-ПП «О повышении тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» (данное постановление утратило силу с 1 марта 2015 г.).

Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград устанавливались также в соответствии с Рекомендациями по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (утратившее силу с 1 января 2014 г. приложение 7 к постановлению Правительства Москвы от 22.03.2011 № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве) и выплачивались из средств специальной части базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

В то же время согласно Рекомендациям, утвержденным приказом ДОГМ от 12.02.2015 №40, установление доплат за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград не предусмотрено, что противоречит статье 15 Закона города Москвы от 20.06.2001 № 25 «О развитии образования в городе Москве» и приводит к ограничению трудовых прав и ухудшению правового положения педагогических работников.

В этой связи просим дать разъяснения по вопросу установления педагогическим и иным работникам государственных образовательных учреждений доплат за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград, а также учесть эту проблему при осуществлении дальнейшего совершенствования Рекомендаций.

### 3. О формуле расчета стоимости одного «дето-дня».

Согласно пункту 3.3 Рекомендаций, утвержденных приказом ДОГМ от 12.02.2015 № 40, формула расчета стоимости одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным

обучающимся) для воспитателей не учитывает, что в одной группе воспитанников в один день работает два воспитателя.

Кроме того, при расчете количества дето-дней по рекомендованной формуле расчета стоимости одного дето-дня производится завышение количества дето-дней и снижение стоимости дето-дня, а также снижение оклада воспитателя за счет групп кратковременного пребывания (далее - ГКП) дошкольных подразделений.

В этой связи предлагаем внести изменения в формулу расчета стоимости одного «дето-дня» путем добавления в знаменатель формулы расчета стоимости одного дето-дня:

- множителя 2 (или 1,7) по количеству воспитателей, работающих в группе длительного пребывания;
- понижающего коэффициента при расчете количества дето-дней в ГКП в зависимости от количества часов работы ГКП в неделю по отношению к количеству часов работы группы длительного пребывания детей (60 часов в неделю). Например, если ГКП функционирует 15 часов в неделю, то применяемый коэффициент должен быть 0,25 (15/60).

Предлагаем также внести изменения:

- в первый абзац пункта 3.3 Рекомендаций и изложить этот абзац в следующей редакции: «3.3 Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ<sub>в</sub>) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества дней посещения воспитанниками их групп и численности воспитанников»;
- в расшифровке показателей формулы показатель «*bi*» обозначить как «среднегодовое количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в *i*-ой группе».

Предлагается в пункт 4.2. Рекомендаций внести аналогичные изменения: в расшифровке показателей формулы показатель «*ti*» обозначить как среднемесячное количество дней посещения воспитанником *i*-ой группы, а также применять понижающий коэффициент к количеству дней посещения в ГКП в зависимости от количества часов работы ГКП в неделю по отношению к количеству часов работы группы длительного пребывания детей (60 часов в неделю).

#### 4. Об оплате труда старшего воспитателя.

Во всех пунктах Рекомендаций, где отражены вопросы формирования фонда оплаты труда и порядка расчета заработной платы воспитателей, к ним приравнивается должность старшего воспитателя.

Однако должностные обязанности старшего воспитателя предусматривают функции методического руководства воспитательно-образовательной деятельности воспитателей, обеспечивая выполнение основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями, а также координации деятельности воспитателей, педагогических работников в проектировании

образовательной среды учреждения, оказании учебно-методической и научной поддержки всем участникам образовательного процесса и т.д.

Кроме того, следует учитывать, что должность старшего воспитателя согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» относится к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, в то время как воспитатель относится к третьему квалификационному уровню этой же профессиональной квалификационной группы.

Наряду с этим необходимо также иметь в виду, что в случае если работник, занимающий должность старшего воспитателя, выполняет функции по должности воспитателя в порядке совмещения должностей в течение установленной продолжительности рабочего времени, то оплата труда за часы проведенных занятий в группах воспитанников будет производиться из расчета стоимости одного «дето-дня» в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ. В случае, когда работник занимает основную должность воспитателя, выполнение функций по должности старшего воспитателя возможно только на условиях внутреннего совместительства, так как она не может осуществляться в основное рабочее время. В соответствии со статьей 60.1 ТК РФ работа на условиях внутреннего совместительства оформляется отдельным трудовым договором.

С учетом вышеизложенного предлагается должность старшего воспитателя отнести к категории иных педагогических работников и расчет должностного оклада производить в соответствии с пунктом 4.4 Рекомендаций.

#### 5. О выплатах стимулирующего характера.

Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13 ноября 2014 г. № 646 утверждены Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы, в соответствии с которыми рекомендуется при утверждении показателей эффективности деятельности устанавливать количественные и качественные критерии с применением балльной оценки. Указанными Методическими рекомендациями также предложено показатели эффективности деятельности работников разделять на общие (содержатся в данных Методических рекомендациях) и индивидуальные (должны определяться в локальных нормативных актах образовательных организаций) и определена процедура оценки эффективности деятельности.

В соответствии пунктом 5.2 Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы работодатели предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом определения размеров выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, едиными для всех категорий работников.

Однако в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера» Рекомендаций не предложены критерии, имеющие количественные значения, а также не содержатся рекомендации по процедуре оценки деятельности и порядку установления выплат, включая согласование стимулирующих выплат по показателям деятельности работников с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, и участие выборного профсоюзного органа в установлении и распределении выплат стимулирующего характера.

Кроме того, пунктом 7.1 Рекомендаций предусмотрен исчерпывающий перечень видов стимулирующих выплат, состоящий из двух видов выплат: стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году и премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии). В таблице к пункту 7.4 Рекомендаций предложен исчерпывающий перечень оснований для премирования по итогам работы по категориям работников.

Таким образом, вновь можно констатировать, что в Рекомендациях реализован подход, направленный на ограничение полномочий самих образовательных организаций при определении показателей и видов выплат стимулирующего характера.

Вместе с тем следует учитывать, что в соответствии со статьей 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В этой связи содержащийся в пункте 7.1 Рекомендаций абзац 4, который предусматривает, что иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, установлены быть не могут, является по существу необоснованным и противоречащим трудовому законодательству.

С учетом вышеизложенного предлагается:

- предусмотреть позицию, содержащую рекомендации по процедуре оценки деятельности работников образовательной организации;
- предусмотреть возможность наличия иных выплат стимулирующего характера;
- исключить абзац 4 пункта 7.1;
- показатели для установления стимулирующих выплат и премий дополнить количественными критериями.

6. Об учете в оплате труда учителя установленной квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 3 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, одной из основных задач проведения



аттестации является обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Наличие у педагогического работника квалификационной категории свидетельствует о более высоком уровне его квалификации, в зависимости от которой находится и размер его заработной платы (ст. 132 ТК РФ).

Кроме того, следует учитывать, что согласно пункту 8 Единых рекомендаций на 2015 год в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

В этой связи предлагается в формулу расчета должностного оклада учителя как условно-постоянной части в структуре заработной платы, а также других педагогических работников (воспитатель, педагог дополнительного образования, преподаватель, мастер производственного обучения) включить повышающий коэффициент за первую или высшую квалификационную категорию.

#### 7. Об определении основных понятий, используемых в Рекомендациях.

В целях обеспечения единых подходов в понимании и применении основных понятий, используемых в Рекомендациях, что имеет большое практическое значение для правильного и соответствующего трудовому законодательству применения Рекомендаций, предлагается раздел 1 «Общие положения» Рекомендаций дополнить пунктом «Основные понятия, используемые в Рекомендациях», в котором дать определения таким базовым понятиям, к примеру, как «оклад», «должностной оклад», «ставка заработной платы», «надбавка», «доплата», «премия» и др.

#### 8. О внесении изменений в пункт 1.2 Рекомендаций.

Пунктом 1.2 Рекомендаций установлено, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются с учетом целого ряда документов, в том числе рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Однако на практике принимались единожды Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений города Москвы на 2012 год.

В то же время в указанном пункте отсутствует указание на городское отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в котором содержатся положения по регулированию различных вопросов оплаты труда, а также на указанные

Рекомендации.

Уважаемый Исаак Иосифович, обращаем Ваше внимание на то, что при внесении изменений в системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций согласно утвержденным Рекомендациям по разработке систем оплаты труда у работников будут меняться условия труда. В соответствии со статьей 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. При этом в содержание уведомления должны быть включены конкретные условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, которые согласно статье 57 ТК РФ должны быть предусмотрены в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

Принимая во внимание важность и актуальность вопроса разработки и применения отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, просим учесть вышеизложенные предложения в процессе дальнейшего совершенствования Рекомендаций, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40, а также обеспечить реальное участие МГО Профсоюза в их корректировке.

*С уважением,*

**Председатель МГО Профсоюза  
работников народного образования и  
науки Российской Федерации**



**М.А.Иванова**

Фильчагина Т.Н.  
8 (495) 680-29-97