



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ  
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

Руководителям учреждений,  
подведомственных  
Минобрнауки России  
(по списку)

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Тверская ул., д. 11, стр. 1, 4, Москва, 125009  
Тел.: (495) 547-13-16  
e-mail: [info@minobrnauki.gov.ru](mailto:info@minobrnauki.gov.ru)  
<http://www.minobrnauki.gov.ru>

02.07.2021 № МН-18/1541-АО

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

О направлении информации

В связи с многочисленными обращениями федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – учреждения), по вопросам приведения положений об оплате труда учреждений в соответствие с приказами Минобрнауки России от 1 февраля 2021 года № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», № 71 «Об утверждении 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», № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», № 73 «Об утверждении Примерного

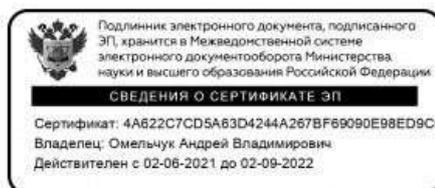
положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (далее – Примерные положения), а также по вопросам выделения дополнительных бюджетных средств Минобрнауки России направляет разъяснения по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях и сообщает.

Минобрнауки России рекомендует учреждениям привести положения об оплате труда в соответствие с Примерными положениями по видам экономической деятельности в трехмесячный срок со дня государственной регистрации приказов Министерством юстиции Российской Федерации (дата регистрации Примерных положений – 20 апреля 2021 г.). При разработке положения об оплате труда в учреждении необходимо соблюдать следующие принципы:

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, 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;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Приложение: на \_\_\_ л. в 1 экз.



А.В. Омельчук

**Разъяснения по вопросам разработки положений об оплате труда  
в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России  
(далее – учреждения)**

1. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

2. При определении наименования должностей работников необходимо руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), состоящим 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 и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, а также соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требованиям, правильный подбор и расстановку

кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и ЕКС или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов по ПКГ / квалификационным уровням приведены в Примерных положениях.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов, определяемых учреждением самостоятельно.

Следует учесть, что оклады пересматриваются учреждением только в случае, если они установлены в меньшем размере, чем в Примерных положениях. Минимальные размеры окладов, установленные Минобрнауки России в Примерных положениях, носят для учреждений рекомендательный характер и служат ориентиром по минимальному уровню оплаты труда работников по квалификационным уровням ПКГ,

к которому учреждениям необходимо стремиться в случае, если оклады работников установлены в меньшем размере.

В случае недостаточности финансового обеспечения учреждения вправе постепенно доводить размеры окладов работников до рекомендованных минимальных значений. Минобрнауки России рекомендует разработать и утвердить план мероприятий по увеличению размеров должностных окладов, согласовав его с работниками или представителями работников. При этом для образовательных организаций высшего образования следует учесть норму пункта 5.15 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 г.

Также Минобрнауки России рекомендует пересмотреть структуру заработной платы работников в сторону увеличения окладной составляющей заработной платы и отказаться от неэффективных стимулирующих выплат, постоянных стимулирующих выплат, не мотивирующих к достижению поставленных перед учреждением целей.

Принятие Примерных положений не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

По ПКГ, не присутствующим в Примерных положениях, минимальные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

4. Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ. В положении об оплате труда

работников учреждения, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемой в Примерных положениях.

5. Согласно критериям отнесения должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525, отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих. Следовательно, минимальный размер оклада с ростом квалификационного уровня / ПКГ должен увеличиваться.

6. Статьей 129 ТК РФ предусмотрено, что 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.

Согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н (далее – Справочники), для занятия определенной должности необходимо наличие соответствующего уровня квалификации, образования, уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей.

В соответствии с законом от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), со дня вступления в силу вышеуказанного Федерального закона в оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

В соответствии с Федеральным законом в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таким образом, у работников, занимающих должности, по которым Справочниками предусмотрено наличие ученой степени, должностные оклады должны быть увеличены с момента вступления в силу Федерального закона, следовательно, в штатном расписании учреждения надбавки за ученую степень отдельно не выделяются.

Согласно Справочникам лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При этом стоит отметить, что работникам, занимающим аналогичные должности, по которым необходимо наличие ученой степени / ученого звания, но не имеющих степени / звания, в силу статьи 22 ТК РФ работодатель должен обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

Учитывая изложенное, при введении в действие Федерального закона оклады должны были быть повышены на 3 000 и 7 000 рублей по должностям, предусматривающим наличие соответствующей ученой степени.

Повышение оклада устанавливается всем работникам, занимающим соответствующие должности, вне зависимости от наличия у работника ученой степени.

За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени рекомендуется применять повышающие коэффициенты к окладу с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации, доплата по которым в свою очередь является стимулирующей выплатой.

Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам прописываются в локальных нормативных актах учреждения с целью создания прозрачного механизма оплаты труда. Оклады по одинаковым наименованиям должностей, группам схожих должностей (с одинаковой сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем

работы и другими документами, и сведениями) устанавливаются одинаковые. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Дифференциация оплаты труда работников регулируется стимулирующими выплатами с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных в положении об оплате труда учреждения, либо локальном нормативном акте учреждения.

7. Пунктом 9 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 1 февраля 2021 г. № 71, а также пунктом 5.2.2 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021г., установлено, что на обеспечение размеров окладов (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения. Минобрнауки России рекомендует разработать и утвердить план мероприятий по доведению доли должностных окладов в структуре фонда оплаты труда работников учреждения до рекомендованного уровня, согласовав его с представителями работников. При этом с целью упрощения расчетов, рекомендуется стремиться к соотношению суммы окладов, выплаченной в течении года всем работникам учреждения, к годовому фонду стимулирующих выплат всех работников, в размере 2,34 раза.

8. Компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 Примерных положений.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из финансового обеспечения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера определяется учреждением самостоятельно. Также учреждение самостоятельно определяет виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем, приведенным в разделе 4 Примерных положений.

10. Рекомендуется включать в положение об оплате труда учреждения показатели эффективности деятельности работников в качестве основания для назначения работникам учреждения стимулирующих выплат. Показатели эффективности деятельности устанавливаются с учетом специфики сферы деятельности работников и утверждаются локальными нормативными актами учреждения, решениями Ученого совета учреждения или иными нормативными актами учреждения, в том числе возможно использование балльной системы оценки деятельности работников учреждения, разработанной учреждением.

11. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется заключенным с Минобрнауки России трудовым договором.

12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

13. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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 в настоящее время

осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и утверждается руководителем учреждения. Также в штатном расписании учреждения отражаются сведения о структурных подразделениях учреждения. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется руководителем учреждения исходя из финансового обеспечения.

В соответствии с пунктами 2 и 3 Примерных положений, положение об оплате труда регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет финансового обеспечения. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, утверждение штатного расписания относится к полномочиям руководителя учреждения, и оплата труда работников учреждения может осуществляться из различных источников в соответствии с коллективным договором, соглашением или иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством.