

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 5 августа 2024 г. N МН-18/1109-АО

О НАПРАВЛЕНИИ ИНФОРМАЦИИ

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации в связи с изданием приказов Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. N 194 "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" (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2024 г., регистрационный N 78723) и N 195 "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" (зарегистрирован Минюстом России 26 июня 2024 г., регистрационный N 78682) направляет **разъяснения** по вопросам разработки положений об оплате труда работников учреждений, подведомственных Минобрнауки России (далее соответственно - Примерные положения, учреждения).

Минобрнауки России рекомендует учреждениям привести положения об оплате труда в соответствие с Примерными положениями по видам экономической деятельности в срок до 1 января 2025 года. При разработке положения об оплате труда работников учреждения 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 различий, исключений и предпочтений, не связанных с профессиональными качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

совершенствование структуры заработной платы, в том числе увеличение доли тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем отказа от неэффективных, постоянных стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к достижению поставленных перед учреждением целей;

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.

А.В.ОМЕЛЬЧУК

Приложение

**РАЗЪЯСНЕНИЯ
ПО ВОПРОСАМ РАЗРАБОТКИ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНОБРНАУКИ
РОССИИ
(ДАЛЕЕ - УЧРЕЖДЕНИЯ)**

1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, 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 в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (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;

- 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;

- соответствующими положениями профессиональных стандартов;

- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационным 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. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 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" 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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 Российской Федерации.

4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) 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, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приказах Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. N 194 "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" и N 195 "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" (далее - Примерные положения).

По должностям (профессиям) работников, не включенным в ПКГ, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются учреждением самостоятельно в зависимости от сложности труда.

Следует учесть, что оклады, ставки заработной платы работников не могут быть ниже размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных в Примерных положениях, являющихся минимальными размерами окладов, ставок заработной платы работников, отнесенных к квалификационным уровням ПКГ.

При этом образовательные организации высшего образования руководствуются положением, предусмотренным пунктом 5.15 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы с учетом Дополнительного соглашения о продлении срока действия Отраслевого соглашения на 2024 - 2026 годы и внесении в него изменений, заключенного между Минобрнауки

России и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 1 апреля 2024 года, зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 23 апреля 2024 г., регистрационный N 14/24-26 (далее - Отраслевое соглашение).

Также Минобрнауки России рекомендует пересмотреть структуру заработной платы работников в сторону увеличения доли окладов, ставок заработной платы путем отказа от неэффективных, постоянных стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к достижению поставленных перед учреждением целей.

Размеры окладов, ставок заработной платы, предусмотренные в приложениях к Примерным положениям, не являются основанием для снижения окладов ставок заработной платы работников, если они установлены в большем размере.

Размеры окладов, ставок заработной платы по должностям работников, не включенным в ПКГ и (или) не предусмотренные в приложениях к Примерным положениям 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.

5. Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое учреждением (далее - Положение об оплате труда работников учреждения), должно предусматривать фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы применительно к соответствующим квалификационным уровням ПКГ. В Положении об оплате труда работников учреждения не допускается использование терминологии "рекомендуемые минимальные размеры" или "минимальные размеры" окладов, ставок заработной платы, применяемой в Примерных положениях.

6. В Положении об оплате труда работников учреждения (включая филиалы) предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного положениями [статьи 1](#) Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный [закон](#).

7. Согласно критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 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, размер оклада, ставки заработной платы с ростом квалификационного уровня/ПКГ должен увеличиваться.

8. В соответствии с [частью четвертой статьи 129](#) 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.

Согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 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 Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. N 1н (далее - квалификационные характеристики), для занятия определенной должности необходимо наличие соответствующего уровня квалификации, образования, уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей.

В отношении работников образовательных организаций высшего образования (далее - образовательные организации) в соответствии с [частью 11 статьи 108](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ) размеры надбавок за ученые степени включаются в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу указанного [закона](#), с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу Федерального [закона](#) N 273-ФЗ 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.

В отношении работников научных учреждений в соответствии с [пунктом 4 статьи 163](#) Федерального закона от 2 июля 2013 г. N 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 N 185-ФЗ) в оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих в 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 указанного закона с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

Таким образом, надбавки за ученую степень включены в оклады и в штатном расписании учреждения отдельно не выделяются.

Согласно квалификационным характеристикам 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.

Работникам, занимающим аналогичные должности, в силу статьи 22 ТК РФ работодатель должен обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

Минобрнауки России считает целесообразным выплаты за ученую степень и ученое звание предусматривать в системах оплаты труда работников научных и образовательных организаций в виде выплат стимулирующего характера.

В перечень выплат стимулирующего характера включены выплаты за качество выполняемых работ, которые устанавливаются педагогическим и научным работникам за достижения в профессиональной деятельности, в том числе за наличие ученой степени, ученого звания.

Таким образом, дифференциация оплаты труда работников может осуществляться посредством установления работникам выплат стимулирующего характера в зависимости от показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных в Положении об оплате труда работников учреждения, либо локальном нормативном акте учреждения.

9. 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 14 марта 2024 г. N 195, а также пунктом 5.2.2 Отраслевого соглашения установлено, что на обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской

местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) 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 представительным органом работников.

10. В Примерных положениях систематизированы порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия их назначения.

11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III Примерных положений.

Перечень и условия назначения выплат компенсационного характера сформированы с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Перечень выплат компенсационного характера, устанавливаемых учреждением, систематизируется в соответствии с разделом III Примерных положений.

12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV Примерных положений.

Перечень и условия назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учреждением, систематизируется в соответствии с разделом IV Примерных положений.

При определении перечня стимулирующих выплат в зависимости от выполняемых ими функциональных направлений предусматриваются в том числе следующие выплаты:

стимулирующие выплаты, направленные на повышение эффективности деятельности - выплаты за достижение показателей эффективности

деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений; за участие в экспертной деятельности; за наставничество; за научное руководство; за осуществление образовательной деятельности; за привлечение финансирования;

стимулирующие выплаты, направленные на привлечение кадров - ежемесячные выплаты к должностному окладу молодым ученым, молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам;

стимулирующие выплаты, направленные на привлечение и удержание квалифицированных кадров - выплаты за достижения в профессиональной деятельности;

стимулирующие выплаты, направленные на удержание кадров - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, учитывающие индивидуальные результаты труда каждого педагогического и научного работника, а также характер и степень участия работника в достижении коллективных результатов труда.

13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений рекомендуется устанавливать с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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 IV Примерных положений.

С целью оценки эффективности деятельности работников учреждению рекомендуется осуществлять количественную и (или) качественную оценку результативности труда работников и определить критерии назначения выплат стимулирующего характера.

Перечень количественных показателей результативности труда работников определяется учреждением самостоятельно с учетом Примерных положений.

Для количественных показателей результативности труда работников

учреждение вправе определить критерии качества результатов труда.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты, носящие временный характер), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

14. При разработке в учреждении системы количественной и качественной оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений на основе показателей эффективности, по результатам достижения которых назначаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам, необходимо учесть положения постановления Правительства Российской Федерации от 19 марта 2022 г. N 414 "О некоторых вопросах применения требований и целевых значений показателей, связанных с публикационной активностью", согласно которым до 31 декабря 2024 года не применяются требования по наличию публикаций (публикационной активности) в изданиях (научных изданиях), журналах, индексируемых в международных базах данных (информационно-аналитических системах научного цитирования) (Web of Science, Scopus), а

также целевые значения показателей, связанных с указанной публикационной активностью.

При установлении количественных показателей результативности научной деятельности рекомендуется учитывать количество публикаций в журналах, включенных в "Белый список", или индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования.

15. При разработке системы стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в образовательных организациях высшего образования особое внимание необходимо уделить выплатам за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности, которые устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

В учреждении рекомендуется разработать дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности, определив соответствующие количественные показатели результативности проводимой научно-педагогическими работниками образовательной деятельности.

16. Примерными положениями предусмотрены меры поддержки молодых работников. В перечень выплат стимулирующего характера включены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности, которые устанавливаются:

педагогическим и научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее соответственно - молодые педагогические работники, молодые научные работники);

педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10 - 20%

оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10 - 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты рекомендуется сохранять за работником право на получение иных выплат.

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников, молодых научных работников и молодых ученых.

17. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливается с учетом 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".

Оплата труда работников культуры и искусства учреждений устанавливается с учетом 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 творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры".

18. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется заключенным с Минобрнауки России трудовым договором. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю учреждения без решения Минобрнауки России не допускается.

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

20. Минобрнауки России в 4 квартале 2024 г. будет проведен мониторинг приведения локальных нормативных актов учреждений об оплате труда работников в соответствие с рекомендуемыми Примерными положениями мерами по совершенствованию системы оплаты труда работников.

Результаты мониторинга, в том числе в части приведения размеров окладов, ставок заработной платы до уровня не ниже установленного Примерными положениями и введения мер поддержки молодых работников, будут учтены Минобрнауки России при принятии решения о выделении дополнительных средств федерального бюджета на увеличение заработной платы работников.
