



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**АППАРАТ**

г. Москва, 119119, Ленинский пр. 42  
тел. (495) 938-8777 факс (495) 930-6815  
E-mail: [eduprof@spectrnet.ru](mailto:eduprof@spectrnet.ru)  
<http://www.ed-union.ru>

Ответ на обращение региональной  
организации одного из субъектов  
РФ

17 сентября 2013 г. № 55  
На № 250 от 6.09.2013 г.

На Ваш запрос сообщаем следующее.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В период массового утверждения профессиональных квалификационных групп эти полномочия были возложены на Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Порядок формирования профессий рабочих и должностей служащих в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждены приказом 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» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10191 (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525).

Установлено, что отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

Это означает, что если в соответствии с квалификационной характеристикой (квалификационным справочником) занимать должность служащего может лицо, имеющее как среднее, так и высшее профессиональное образование, то в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 такая должность служащего **должна была относиться к профессиональной**

квалификационной группе по минимальным требованиям к квалификации, т.е. к той профессиональной квалификационной группе должностей служащих, к которым предъявляются требования о наличии среднего профессионального образования.

**Исключение предусмотрено только для должностей служащих, имеющих важное социальное значение, что позволяет отнести отдельные должности с различными требованиями к их квалификации к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимой для занятия соответствующих должностей служащих.**

С учетом этого исключения сформирована профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников в приказе Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), независимо от того, что по-прежнему минимальными требованиями к должности является наличие среднего профессионального образования.

Педагогические работники отнесены к профессиональной группе должностей, требующих высшего профессионального образования.

В профессиональной квалификационной группе педагогических работников **сложность труда** учтена при формировании квалификационных уровней ПКГ, в связи с чем при определении размеров ставок (окладов) педагогических работников, входящих в один квалификационный уровень ПКГ следует исключить любую зависимость этих фиксированных размеров от каких-либо показателей: от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории и иных условий, иначе установленные с учетом этих различий размеры ставок (окладов) не будут соответствовать принципам формирования квалификационных уровней ПКГ.

В нормативном правовом акте субъекта целесообразно **по квалификационным уровням** ПКГ определять единый размер ставки заработной платы (должностного оклада), с тем чтобы в разделе, к примеру, именуемом, «условия оплаты труда» предусмотреть для педагогических и иных работников систему повышающих коэффициентов, в т.ч. персональных, которые могут применяться при определенных условиях в виде стимулирующих выплат (в т.ч. применять их к заработной плате педагогического работника, исчисленной с учетом объема фактической учебной нагрузки).

Система повышающих коэффициентов может предусматриваться также и в целях материального стимулирования труда специалистов для привлечения их в образовательные учреждения в каждом конкретном учреждении, когда такая необходимость возникает, например, на должности мастеров производственного обучения (если учреждение испытывает дефицит в таких работниках), в т.ч. привлекая их с производства.

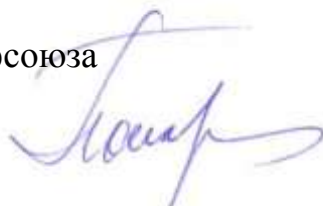
Выплаты стимулирующего характера, производимые в этих целях, могут

фиксироваться непосредственно при заключении трудовых договоров (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником с указанием наименования выплаты, условия получения выплаты, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичности, размера выплаты, как это предусмотрено подпунктом «в» пункта 13 Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 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).

При заключении трудовых договоров с работниками (дополнительных соглашений к трудовому договору) могут использоваться Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Одновременно необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом ежегодно принимаемых Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Эксперт Общероссийского Профсоюза  
образования



В.Н.Понкратова