|  |
| --- |
| **ПРИКАЗМИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИот 05 мая 2008 г. № 216н"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"**  |

|  |
| --- |
|  |
|  | Документ в редакцииприказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 № 1601н.В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; № 30, ст. 3014, 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (ч. I), ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, № 1 (ч. I), ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812) приказываю:Утвердить [прилагаемые](http://www.lexed.ru/doc.php?id=3097#1) профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.Министр Т. ГОЛИКОВАУтвержденыПриказомМинздравсоцразвития Россииот 5 мая 2008 г. № 216нПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ <\*>--------------------------------<\*> За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня┌──────────────────────────────┬──────────────────────────────────────────┐│ Квалификационные уровни │ Должности, отнесенные к квалификационным ││ │ уровням │└──────────────────────────────┴──────────────────────────────────────────┘Вожатый; помощник воспитателя; секретарьучебной части───────────────────────────────────────────────────────────────────────────Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня┌──────────────────────────────┬──────────────────────────────────────────┐│ Квалификационные уровни │ Должности, отнесенные к квалификационным ││ │ уровням │└──────────────────────────────┴──────────────────────────────────────────┘1 квалификационный уровень Дежурный по режиму; младший воспитатель2 квалификационный уровень Диспетчер образовательного учреждения;старший дежурный по режиму───────────────────────────────────────────────────────────────────────────Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников┌──────────────────────────────┬──────────────────────────────────────────┐│ Квалификационные уровни │ Должности, отнесенные к квалификационным ││ │ уровням │└──────────────────────────────┴──────────────────────────────────────────┘1 квалификационный уровень Инструктор по труду; инструктор пофизической культуре; музыкальныйруководитель; старший вожатый2 квалификационный уровень Инструктор-методист; концертмейстер;педагог дополнительного образования;педагог-организатор; социальный педагог;тренер-преподаватель3 квалификационный уровень Воспитатель; мастер производственногообучения; методист; педагог-психолог;старший инструктор-методист; старшийпедагог дополнительного образования;старший тренер-преподаватель4 квалификационный уровень Педагог-библиотекарь; преподаватель <\*>;преподаватель-организатор основбезопасности жизнедеятельности;руководитель физического воспитания;старший воспитатель; старший методист;тьютор <\*\*>; учитель; учитель-дефектолог;учитель-логопед (логопед)(в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 № 1601н)───────────────────────────────────────────────────────────────────────────--------------------------------<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.<\*\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений┌──────────────────────────────┬──────────────────────────────────────────┐│ Квалификационные уровни │ Должности, отнесенные к квалификационным ││ │ уровням │└──────────────────────────────┴──────────────────────────────────────────┘1 квалификационный уровень Заведующий (начальник) структурнымподразделением: кабинетом, лабораторией,отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной(учебно-производственной) мастерской идругими структурными подразделениями,реализующими общеобразовательнуюпрограмму и образовательную программудополнительного образования детей <\*>2 квалификационный уровень Заведующий (начальник) обособленнымструктурным подразделением, реализующимобщеобразовательную программу иобразовательную программу дополнительногообразования детей; начальник (заведующий,директор, руководитель, управляющий):кабинета, лаборатории, отдела, отделения,сектора, учебно-консультационного пункта,учебной (учебно-производственной)мастерской, учебного хозяйства и другихструктурных подразделений образовательногоучреждения (подразделения) начального исреднего профессионального образования<\*\*>; старший мастер образовательногоучреждения (подразделения) начальногои/или среднего профессиональногообразования3 квалификационный уровень Начальник (заведующий, директор,руководитель, управляющий) обособленногоструктурного подразделенияобразовательного учреждения(подразделения) начального и среднегопрофессионального образования--------------------------------<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню. |

Приказ Министерства здравоохранения

и социального развития

от 5 мая 2008 г. № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; № 30, ст. 3014, 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст.1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (ч. I), ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, № 1 (ч. I), ст. 34; № 17, ст.1930; № 30, ст.3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812) п р и к а з ы в а ю:

Утвердить прилагаемые профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений.

Министр Т.А.Голикова

Зарегистрировано Минюстом России 22 мая 2008 г.

Регистрационный № 11731

Утверждены

приказом Минздравсоцразвития России

от 5 мая 2008 г. № 216н

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**[**[1]**](http://www.prof-zao.ru/#_ftn1)

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части; |

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения;старший дежурный по режиму |

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель |
| 3 квалификационный уровень | **Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог – психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель** |
| 4 квалификационный уровень | **Преподаватель**[**[2]**](http://www.prof-zao.ru/#_ftn2)**; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;старший воспитатель; старший методист; тьютор[[3]](http://www.prof-zao.ru/%22%20%5Cl%20%22_ftn3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)** |

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей[[4]](http://www.prof-zao.ru/#_ftn4)  |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;начальник (заведующий, директор, руководитель управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования[[5]](http://www.prof-zao.ru/#_ftn5); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**КОММЕНТАРИЙ**

**по вопросам формирования профессиональных квалификационных групп должностей служащих и профессий рабочих**

**Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, которая определяет принципы формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности, утверждены профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее сокращенно -ПКГ).**

**Перечень ПКГ приведен в приложении к Рекомендациям по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»).**

**Основные принципы формирования профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих**

Статьей 144 ТК РФ установлено, что профессиональные квалификационные группы - это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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, т.е. Министерством 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 Миндздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525).

**Виды экономической деятельности**

**и критерии формирования профессиональных квалификационных групп**

Виды экономической деятельности, по которым профессии рабочих и должности служащих сформированы в профессиональные квалификационные группы, определены Общероссийским классификатором видов экономической деятельности, принятым и введенным в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22.11.2007 № 329-ст (с изменениями, внесенными приказом Ростехрегулирования от 22.11.2007 № 329-ст).

**По виду экономической деятельности «Образование»** сформированы следующие две профессиональные квалификационные группы:

**профессиональные квалификационные группы должностей работников образования** (утверждены приказом Минздравсоцразвития Россииот 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731);

**профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования** (утверждены приказом Минздравсоцразвития Россииот 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725).

**1. Профессии рабочих и должности служащих сформированы в профессиональные квалификационные группы по видам экономической деятельности по следующим критериям:**

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;

- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

При этом 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 Миндздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 такая должность служащего относится 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.

В этой связи следует отметить, что с учетом этого условия сформированы профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников и профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава (в части должностей ассистентов и преподавателей, к которым напрямую не предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания).

**Принципы формирования профессиональных квалификационных групп должностей работников образования**

Должности работников образования представлены в четырех профессиональных квалификационных группах: две профессиональные квалификационные группы сформированы из должностей работников учебно-вспомогательного персонала, учитывая различные требования к их квалификации, одна группа – из должностей педагогических работников и еще одна группа – из должностей руководителей структурных подразделений.

**Необходимо иметь в виду, что должности, включенные в профессиональную квалификационную группу педагогических работников, не могут быть отнесены ни к какой другой категории персонала.**

Однако в нормативных правовых актах, устанавливающих системы оплаты труда работников образования в некоторых субъектах РФ, такие изменения неправомерно допускаются. Например, такие педагогические работники, как воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования необоснованно относятся к учебно-вспомогательному персоналу, а в отдельных случаях, напротив, к категории педагогических работников отнесены хормейстеры, балетмейстеры, массажисты, которые педагогическими работниками не являются, а относятся либо к работникам культуры, либо к медицинскому персоналу.

Следует также обратить внимание на неточность, которая, по нашему мнению, допущена в пункте 46 Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования (утверждено постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521) при перечислении педагогических работников. В соответствии с этим пунктом к педагогическим работникам отнесены преподаватели, мастера производственного обучения, старшие мастера производственного обучения. Остальные работники (помимо руководящих работников) в соответствии с этим пунктом относятся либо к учебно-вспомогательному, либо к иному персоналу.

Означает ли это, что в учреждениях начального профессионального образования не должно быть воспитателей (при наличии общежитий), педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования, методистов, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности, руководителей физвоспитания и некоторых других педагогических работников, либо все перечисленные работники являются учебно-вспомогательным и иным персоналом?

Кроме того, в указанном пункте появилось новое наименование должности, отнесенной к педагогическим работникам. - «старший мастер производственного обучения», которой не предусмотрено в профессиональной квалификационной группе педагогических работников. Следует ли понимать, что указанная должность будет предусматриваться в образовательных учреждениях начального профессионального образования наряду с должностью старшего мастера, отнесенной к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, либо она заменяет должность старшего мастера? Ответов на эти вопросы пока нет. Считаем, что в этой части вышеуказанное Типовое положение нуждается в корректировке.

**Если характеризовать принципы формирования профессиональных квалификационных групп работников образования, которые утверждены указанными выше приказами, то должности работников образования, входящие в одну профессиональную квалификационную группу (кроме должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня) структурированы по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, как это и предусмотрено приказом Миндздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525.**

**Необходимо отметить, что все должности педагогических работников, как имеющие важное социальное значение, отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей служащих, требующих наличия высшего профессионального образования, несмотря на то, что минимальным требованием к уровню квалификации для осуществления педагогической деятельности большинства работников по-прежнему является наличие среднего профессионального образования, что следует из квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».**

Должности работников высшего и дополнительного профессионального образования представлены в двух профессиональных квалификационных группах: одна профессиональная квалификационная группа сформирована из должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, другая - из должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

При этом, профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала сформирована с учетом требований о наличии высшего профессионального образования.

Профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующих наличия начального или среднего профессионального образования, а также профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования, в профессиональную квалификационную группу должностей работников высшего и дополнительного образования не включены из-за отсутствия таких должностей и профессий для этого уровня образования по виду экономической деятельности «Образование».

Необходимо также учесть, что должности руководителей учреждений, в т.ч. образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в профессиональные квалификационные группы не формируются, поскольку оплата их труда осуществляется на иных условиях, установленных постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583.

Что касается других должностей работников, которые фактически заняты на работе в образовательных учреждениях, например, врачи, медицинские сестры, библиотечные работники, художественные руководители, хормейстеры, балетмейстеры, инженеры, лаборанты, техники, бухгалтеры, рабочие различных профессий и др., то по всем перечисленным должностям сформированы другие профессиональные квалификационные группы.

Так, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526; профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии - приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570; профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н; профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих - приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н.

Образовательные учреждения, имеющие в штате должности работников, включенные в профессиональные квалификационные группы других видов экономической деятельности, применяют их с учетом использованных при их формировании принципов структурирования должностей по квалификационным уровням.

**Комментарий подготовлен специалистами аппарата Профсоюза работников народного образования и науки РФ В.Н. Понкратовой,**
**Ж.П. Осипцовой.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[[1]](http://www.prof-zao.ru/#_ftnref1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

[[2]](http://www.prof-zao.ru/#_ftnref2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

[[3]](http://www.prof-zao.ru/#_ftnref3)За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

[[4]](http://www.prof-zao.ru/#_ftnref4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

[[5]](http://www.prof-zao.ru/#_ftnref5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 6 августа 2007 г. N 525

О профессиональных квалификационных группах

и утверждении критериев отнесения профессий рабочих

и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2002, N 30, ст. 3014; 2002, N 30, ст. 3033; 2003, N 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; 2004, N 35, ст. 3607; 2005, N 1 (ч. I), ст. 27; 2005, N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; 2006, N 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, N 1 (ч. I), ст. 34) приказываю:

1. Утвердить прилагаемые критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

2. Определить, что профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Министр

М.Ю.ЗУРАБОВ

Утверждены

Приказом

Минздравсоцразвития России

от 6 августа 2007 г. N 525

КРИТЕРИИ

ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;

- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

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.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих

**Решение Липецкого городского Совета депутатов от 25 октября 2011 г. N 345 "О внесении изменений в Положение "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка"**

**Обзор документа**

**Что нового в порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений города Липецка?**

Нормативным актом пересмотрены должностные оклады:

- руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений образования города Липецка;

- руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений здравоохранения;

- руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры и искусства;

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей для муниципальных учреждений города Липецка;

- руководителей и специалистов муниципального учреждения "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг";

- работников городских муниципальных учреждений физической культуры и спорта.

Также определено, что должностные оклады заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя, за исключением учреждений физической культуры и спорта.

Документ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2011 года.

[Назад](http://www.garant.ru/hotlaw/liptesk/)

ЛИПЕЦКИЙ ГОРОДСКОЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

от 25 октября 2011 г. № 345

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ЛИПЕЦКА

Рассмотрев принятый в первом чтении проект изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка, руководствуясь статьями 20, 36 Устава города Липецка, учитывая решение постоянной комиссии по социальным вопросам, Липецкий городской Совет депутатов решил:

1. Принять изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка (прилагаются).

2. Направить вышеуказанный нормативный правовой акт Главе города Липецка для подписания и официального опубликования.

3. Администрации города в срок до 01.02.2012 привести нормативные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Липецка, в соответствие с действующим законодательством и внести на рассмотрение Липецкого городского Совета депутатов.

4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель

Липецкого городского

Совета депутатов

А.А.СОКОЛОВ

Секретарь сессии

В.В.ЯКИМОВИЧ

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ЛИПЕЦКА

Приняты

решением

сессии Липецкого

городского Совета депутатов

от 25 октября 2011 г. № 345

Статья 1

Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка, принятое решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 (в редакции решений Липецкого городского Совета депутатов от 16.12.2008 № 954, от 28.04.2009 № 1050, от 24.11.2009 № 1174, от 15.12.2009 № 1211, от 25.11.2010 № 160, от 28.04.2011 № 256, от 26.07.2011 № 307) ("Огни Липецка", № 17 - 18 от 01.11.2008 (приложение к газете "Липецкая газета", № 246, 24.12.2008); "Липецкая газета", № 246, 24.12.2008; "Огни Липецка" (приложение к "Липецкой газете", № 95, 15.05.2009); "Огни Липецка" (приложение к "Липецкой газете", № 238, 12.12.2009); "Огни Липецка" (приложение к "Липецкой газете", № 243, 19.12.2009); "Огни Липецка", № 25, 18.12.2010 (приложение к газете "Липецкая газета", № 242, 18.12.2010); "Огни Липецка", № 11 - 12, 21.05.2011 (приложение к газете "Липецкая газета", № 98, 21.05.2011); "Огни Липецка", № 19 - 20, 06.08.2011 (приложение к газете "Липецкая газета", № 151, 06.08.2011), следующие изменения:

1) в статье 1 исключить слова "и управления по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям населения города Липецка";

2) абзац одиннадцатый статьи 4 признать утратившим силу;

3) в статье 5:

а) в абзаце восьмом после слов "физической культуры и спорта" дополнить словами "социальной защиты населения";

б) абзац девятый изложить в следующей редакции: "Должностные оклады заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя, за исключением учреждений физической культуры и спорта";

4) таблицу 1 приложения 1 изложить в следующей редакции:

"Таблица 1

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

муниципальных учреждений образования города Липецка

13) таблицу 1 приложения 10 изложить в следующей редакции:

"Таблица 1

Должностные оклады руководителей и специалистов

муниципального учреждения "Многофункциональный центр

предоставления государственных и муниципальных услуг"

┌───┬──────────────────────────────────────┬──────────────────────────────┐

│ № │ Наименование должности и требования │ Должностной оклад, руб. │

│п/п│ к квалификации ├──────────────┬───────────────┤

│ │ │ I группа │ II группа │

│ │ │ оплаты труда │ оплаты труда │

├───┼──────────────────────────────────────┼──────────────┼───────────────┤

│ 1.│Директор │6980 - 8370 │6160 - 6490 │

├───┼──────────────────────────────────────┼──────────────┼───────────────┤

│ 2.│Ведущий специалист: │4580 - 4830 │4260 - 4500 │

│ │высшее профессиональное образование │ │ │

│ │и стаж работы по профилю не менее │ │ │

│ │1 года или среднее профессиональное │ │ │

│ │образование и стаж работы по профилю │ │ │

│ │не менее 3 лет │ │ │

├───┼──────────────────────────────────────┼──────────────┼───────────────┤

│ 3.│Специалист 1-й категории: │4260 - 4500 │3840 - 4070 │

│ │высшее профессиональное образование │ │ │

│ │или среднее профессиональное │ │ │

│ │образование и стаж работы по профилю │ │ │

│ │не менее 2 лет │ │ │

├───┼──────────────────────────────────────┼──────────────┼───────────────┤

 В официальном тексте документа, видимо, допущен пропуск текста: исходя

из смысла пункта 4, имеется в виду "...без предъявления требований к стажу

работы".

│ 4.│Специалист 2-й категории: │3840 - 4070 │3500 - 3690 │

│ │среднее профессиональное │ │ │

│ │образование без предъявления к стажу │ │ │

│ │работы │ │ │".

└───┴──────────────────────────────────────┴──────────────┴───────────────┘

Статья 2

Настоящие изменения вступают в силу со дня их официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2011 года.

Глава города Липецка

М.В.ГУЛЕВСКИЙ

* Официальная публикация в СМИ:
"Огни Липецка", № 22, 29.10.2011 (приложение к газете "Липецкая газета", № 208, 29.10.2011)

Вступает в силу со дня официального опубликования (пункт 4 данного документа).
Изменения, принятые данным документом, распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2011 года.

Решение Липецкого городского Совета депутатов от 25.10.2011 № 345
"О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка"

Решение
Изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка
Статья 1
Статья 2
[учет](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/)
	+ Оплата труда
	+ [Время труда и отдыха](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/rabochee_vremya/)
	+ [Трудовой договор](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/employment_contract/)
	+ [Трудовые книжки](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/employment_record/)
	+ [Увольнение](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/dismissal/)
	+ [Безработица / Трудовые споры](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/the_rights_of_unemployed/)
	+ [Безопасность и охрана труда](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/bezopasnosti_i_ohrana_truda/)
	+ [Военный учет](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/military_records/)
	+ [Библиотека документов](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/)
	+ [Материальная ответственность](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/liability/)
* [Испытательный срок/Адаптация](http://www.hrmaximum.ru/articles/adaptation/)
* [Тестирование](http://www.hrmaximum.ru/articles/testing/)
* [Миграция / Иностранцы](http://www.hrmaximum.ru/articles/migration_foreign_nationals/)
* [Поиск и подбор](http://www.hrmaximum.ru/articles/search/)
* [Корпоративная культура](http://www.hrmaximum.ru/articles/corporate_culture/)
* [Оценка и аттестация](http://www.hrmaximum.ru/articles/ocenka_i_attestaciya/)
* [Мотивация](http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/)
* [Управление, менеджмент](http://www.hrmaximum.ru/articles/management/)
* [Личная эффективность](http://www.hrmaximum.ru/articles/lichnaya_effektivnosti/)
* [Обучение / Образование](http://www.hrmaximum.ru/articles/training/)
* [Мероприятия](http://www.hrmaximum.ru/articles/events/)
* [Библиотека онлайн](http://www.hrmaximum.ru/articles/library_online/)
	+ [HR-процессы (книги)](http://www.hrmaximum.ru/articles/library_online/selection_and_adaptation/)
	+ [Трудовое право (книги)](http://www.hrmaximum.ru/articles/library_online/labor_law/)
* [Предпринимательство](http://www.hrmaximum.ru/articles/business/)
* [Ликбез](http://www.hrmaximum.ru/articles/standard_educational_program/)
* [Сервисы и услуги HR-аутсорсинга от UCMS Group](http://www.hrmaximum.ru/articles/servisy_i_uslugi_hr-autsorsinga_ot_ucms_group/)
	+ [Аутсорсинг кадровых и финансовых процессов](http://www.hrmaximum.ru/articles/servisy_i_uslugi_hr-autsorsinga_ot_ucms_group/outsourcing_human_resources_and_financial_processes/)
	+ [HR-программы](http://www.hrmaximum.ru/articles/servisy_i_uslugi_hr-autsorsinga_ot_ucms_group/hr-program/)
* [Партнеры](http://www.hrmaximum.ru/articles/partners/)

**Карьера**

* »[Строим Карьеру](http://www.hrmaximum.ru/articles/for_beginers/careers/)
* »[О Резюме](http://www.hrmaximum.ru/articles/for_beginers/on_summary/)
* »[Рекомендации](http://www.hrmaximum.ru/articles/for_beginers/recommendations_specifications/)

**Самое читаемое**

* »

**Рекомендации.**

[Характеристика с места работы](http://www.hrmaximum.ru/articles/for_beginers/recommendations_specifications/11/)

* »

**Библиотека документов.**

[Благодарственное письмо - образцы](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/371/)

* »

**Библиотека документов.**

[Акты - образцы и примеры](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/318/)

* »

**Библиотека документов.**

[Гражданско-правовой договор с работником (образец)](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/330/)

* »

**Библиотека документов.**

[Заявление на отпуск](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/274/)

* »

**Библиотека документов.**

[Заявление об увольнении по собственному желанию (комментарии и образцы форм)](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/documents/307/)

* »

**Безопасность и охрана труда.**

[Пожарная безопасность - образцы инструкций, приказов и положений](http://www.hrmaximum.ru/articles/labor_law/bezopasnosti_i_ohrana_truda/160/)

Начало формы

**Поиск по сайту**



Конец формы

**Тарифная система заработной платы**

*Чем конкретно тарифная система оплаты труда отличается от тарифной системы дифференциации заработной платы, являющейся ее основой? Почему словосочетание "тарифные системы оплаты труда" употреблено во множественном числе, а "тарифная система дифференциации заработной платы" - в единственном и имеет ли это какой-то смысл? Ответы на эти и другие вопросы - в статье.*

Тарифная система заработной платы применяется для оплаты труда работников бюджетных организаций и нередко служит ориентирующим показателем по заработной плате в иных организациях и у работодателей - индивидуальных предпринимателей.
Важно учитывать, что понятие "система оплаты труда" шире, чем понятие "тарифная система заработной платы", так как последняя базируется только на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. В свою очередь, система оплаты труда включает в себя все условия оплаты труда работников, в том числе бестарифную систему. В соответствии со ст. 143 ТК РФ, тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Несложно заметить, что в данной статье предусмотрены два взаимосвязанных понятия. "Тарифная система оплаты труда" и "тарифная система дифференциации заработной платы".

Некоторые исследователи справедливо отмечают, что введенные законодателем разграничения вышеназванных понятий, скорее всего, вызовет у правоприменителей ряд недоуменных вопросов. Например, чем конкретно тарифная система оплаты труда отличается от тарифной системы дифференциации заработной платы, являющейся ее основой? Почему словосочетание "тарифные системы оплаты труда" употреблено во множественном числе, а "тарифная система дифференциации заработной платы" - в единственном и имеет ли это какой-то смысл? Допускает ли законодатель существование систем оплаты труда, в основе которых лежит иной принцип (не тарифный) дифференциации заработной платы, каково их правовое обеспечение и почему они не названы в Трудовом кодексе РФ?

К ст. 143 ТК РФ можно предъявить определенные претензии и в части точности определений понятий "тарифные системы оплаты труда" и "тарифная система дифференциации заработной платы". Тарифная система дифференциации заработной платы может строиться не только на тарифных ставках, разрядах и коэффициентах, но и на должностной иерархии руководителей, специалистов и служащих и соответствующих ей должностных окладах. Исторически тарифная система дифференциации заработной платы строилась раздельно для рабочих (в виде разрядов, тарифных ставок и тарифных коэффициентов) и для руководителей, специалистов и служащих (в виде схем должностных окладов, в которых должности выстраивались согласно сложности выполняемых работ, места в иерархии системы управления организацией, а вместо тарифных ставок устанавливались должностные оклады в пределах от минимального до максимального значений).

На смену двум системам тарифной дифференциации пришла в свое время Единая тарифная сетка (ЕТС), в которой определенным образом были совмещены тарифная система дифференциации заработной платы рабочих и тарифная система дифференциации заработной платы для руководителей, специалистов и служащих. ЕТС в обязательном порядке применялась для работников бюджетного сектора экономики, и ее положительное значение состояло в том, что для всех категорий работников обеспечивался единый подход к нарастанию оплаты по мере усиления сложности работ и квалификации работников и реализовалась идея о соизмеримости сложности работ, выполняемых различными по своему функциональному назначению в производстве категориями работников.

Во внебюджетном секторе экономики многие организации сохранили раздельные подходы к построению тарифной системы дифференциации заработной платы: тарифные ставки (для рабочих) и схемы должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих). То обстоятельство, что в ст. 143 ТК РФ ничего нет о схемах должностных окладов, является ее упущением, исключающим представление как о тарифных системах оплаты труда, так и о тарифных системах дифференциации заработной платы.

С учетом этого можно было бы более понятно раскрыть содержание термина "тарифная сетка". Часть 3 ст. 143 ТК РФ раскрывает его как "совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Данная трактовка более соответствует тарифной системе дифференциации заработной платы в виде Единой тарифной сетки.

В реальной действительности тарифная сетка, равно как и схемы должностных окладов, представляет собой выбранный работодателем механизм нарастания оплаты труда за сложность выполняемых работ (квалификационный уровень должности) по группам сложности работ (должностей). При этом группы сложности работ (квалификационного уровня должности) выступают в этом механизме обязательно в наглядной форме, а коэффициенты нарастания оплаты могут не показываться, остаться "за кадром" [1].

С экономической точки зрения организация заработной платы на предприятии включает:
а) выявление рыночных ставок заработной платы за работы, аналогичные тем, которые выполняются на предприятии (как показывает зарубежный и отечественный опыт, рыночные ставки заработной платы определяются, прежде всего, по ключевым должностям);
б) тарифную систему, построение которой включает:
- обоснование тарифной ставки 1-го разряда;
- тарификацию работ на основе ЕТКС работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих, квалификационных справочников служащих, а также, в случае необходимости, разработанных на предприятиях собственных систем оценки рабочих мест (грейдовая система);
- единую тарифную сетку (либо тарифную сетку рабочих и схемы должностных окладов служащих), построенную по результатам тарификации и группировки различных видов работ в разряды;
- установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки;
- установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок;
в) разработку норм и нормативов по труду;
г) разработку форм и систем оплаты труда;
д) разработку системы стимулирования за результаты деятельности организации;
е) определение размеров социальных выплат.
При организации оплаты труда на предприятии необходимо учитывать следующие факторы:
а) законодательные основы регулирования заработной платы;
б) макроэкономические тенденции и прогнозные оценки социально-экономического развития страны;
в) гарантии по заработной плате, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами;
г) политику фирмы в области оплаты труда;
д) соображения справедливости (равная оплата за труд равной сложности и равные результаты труда) [2].

В теории трудового права под тарифной системой понимается система тарифов, установленных в коллективных договорах, соглашениях, а также нормативными правовыми актами Российской Федерации в целях установления заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от квалификации, сложности и условий труда, его интенсивности и значимости, а также от природных климатических условий.

Другой вариант - под тарифной системой понимается система правовых норм (нормативов, тарифов), установленных в нормативных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях в целях правового регулирования заработной платы работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда и отрасли экономики, а также климатических условий.

Еще в 20-е гг. XX в. С.Л. Рабинович-Захарин отмечал о значении тарифа: тариф в применении к заработной плате означает систему норм вознаграждения (ставок, расценок, премиальных и т.п.), построенную на принципе единообразия в оплате за труд равноценной по качеству рабочей силы. Когда рабочая сила начинает оцениваться по заранее установленным нормам, общим для всех работников, выполняющих однородную работу, мы имеем дело с тарифом заработной платы [3].

Тарифная система - совокупность правовых нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда в зависимости от таких критериев:
1. Сложности выполняемой работы.
2. Условий труда.
3. Характера труда.
4. Значения отрасли экономики или непроизводственной сферы (ее приоритетности).
5. Интенсивности труда.
6. Климатических условий выполнения работы.

Существует два вида тарифных систем заработной платы: централизованная (на федеральном уровне) и локальная (в пределах организации, индивидуального предпринимателя).

Первая из них характерна для регулирования оплаты труда служащих государственных и муниципальных организаций.

Вторая - предусматривается в коллективных договорах и локальных нормативных актах, имеющая применение в производственной сфере.

**Тарифная система** дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Основной расчетной величиной служит тарифная ставка первого разряда, которая определяет минимальную зарплату простейшего труда. Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются посредством тарифной сетки.

**Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Она устанавливает соотношение в оплате труда рабочих в зависимости от сложности работ и квалификации рабочих. Параметрами тарифной сетки являются: число тарифных разрядов, тарифные коэффициенты, диапазон тарифной сетки.
Наиболее распространенной по числу разрядов является 6-разрядная тарифная сетка.
 **Тарифные коэффициенты** показывают, во сколько раз тарифная ставка последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда (тарифный коэффициент всегда равен единице). По общему правилу тарифные коэффициенты возрастают прогрессивно от первого разряда ко второму и т.д. Зная тарифную ставку первого разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, можно определить тарифную ставку работника любого разряда.

В зависимости от степени сложности труда тарифные сетки могут иметь различный диапазон, то есть соотношение тарифных коэффициентов и первого и последнего разрядов. В принципиальном смысле, тарифный диапазон должен быть таким, чтобы стимулировать повышение профессионально-квалификационного уровня работника и объективно отражать различия в степени сложности труда.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 - 2010 годы предусматривалась необходимость ориентирования при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, на оптимизацию удельного веса тарифа в заработной плате для такой организации. В несколько иной редакции в п. 2.3 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы предусмотрено положение о рекомендации при заключении региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров оптимизировать с учетом вида экономической деятельности, специфики производства долю основной части заработной платы в общем фонде заработной платы работников организаций. При формировании тарифных ставок (окладов) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, устанавливать их уровень в соответствии с квалификацией и сложностью работы.

Оплата труда специалистов и служащих строится на основе окладов (должностных окладов).

**Оклад (должностной оклад)** представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Кроме того, ст. 129 Трудового кодекса РФ определяет понятие базового оклада (базового должностного оклада), базовой заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность в составе соответствующей профессиональной квалификационной группы, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата зависит от занимаемой должности и квалификации работника. Соотношение окладов (должностных окладов) по различным должностям определяется схемой окладов (должностных окладов), представленной в организации в форме штатного расписания, т.е. перечня должностей специалистов и служащих и установленных по каждой должности (или группе равнозначных должностей) окладов (должностных окладов).

Важно отметить, что Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ было предусмотрено положение об отказе от правового регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной системы. Этим самым наметился переход к трехуровневому установлению тарифной системы в бюджетной сфере:
- для работников федеральных государственных учреждений - Правительством Российской Федерации;
- для работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации - органами государственной власти субъектов Российской Федерации;
- для работников муниципальных учреждений - органами местного самоуправления.

В связи с этим считаю позитивным содержание п. 2.8 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы о том, чтобы в целях совершенствования организации заработной платы, дифференциации оплат труда, повышения уровня государственных гарантий по оплате труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, обеспечить более тесную увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, со спецификой, качеством и результатами труда.

Это крайне необходимо для того, чтобы был практически реализован основополагающий принцип международного и российского трудового права - равной оплаты за труд равной ценности.

Теоретический и практический интерес представляет опыт стран Запада при формировании тарифных сеток. Они исходят из так называемой женевской схемы, принятой на международном конгрессе в Женеве в 1950 г. Эта схема предполагает установление нормативов по оплате труда с учетом следующих факторов:
1) профессиональные способности (квалификационные требования) - профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям;
2) нагрузка - влияние работы на организм человека;
3) ответственность - материальная ответственность, ответственность за персонал в процессе производства, ответственность за сохранность производственной тайны;
4) условия труда - воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

**Тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

**Тарификация работ** - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда и тарификации рабочих, то есть определение разрядов их квалификации.
Несмотря на то что ч. 1 ст. 143 ТК РФ предусматривает четыре элемента (составных частей) тарифной системы, многие исследователи относят к ним тарифно-квалификационные справочники, доплаты и надбавки, районные коэффициенты, что не лишено веских оснований [4].
Так, тарифно-квалификационный справочник представляет собой собрание тарифно-квалификационных характеристик для профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ.

Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.
Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС (1985 г.), действующего в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации. Так, Постановление Минтруда России от 30.01.2002 N 4 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих" (выпуск 55, раздел "Общие профессии полиграфического производства") исключает применение в данной части раздел ЕТКС работ и профессий рабочих, принятый в СССР 23 ноября 1984 г.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" предусмотрено, что указанные Справочники должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ, в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих. При этом Минтруду России поручено организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти отрасли (подотрасли) экономики разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.
ЕТКС для работодателей внебюджетной сферы носит рекомендательный характер.
Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37 утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. В данном нормативном правовом акте определены квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования к уровню их знаний и квалификации этих работников. На их основе разрабатываются должностные инструкции и устанавливается соответствие специалиста или служащего занимаемой должности.
Квалификационная характеристика каждой должности включает в себя три раздела: основные должностные обязанности специалиста и служащего, основные требования к его специальным знаниям и уровень профессиональной подготовки (профессиональное образование, стаж работы и т.д.).
Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям служащих утверждены Постановлением Минтруда России от 06.06.1996. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 N 9 был утвержден Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.
Итак, значимость рассматриваемого элемента тарифной системы оплаты труда заключается в возможности тарифицировать работы, а также присвоить работнику тарифный или квалификационный разряд.
Кроме указанных элементов, тарифная система оплаты труда включает в себя доплаты и надбавки, районные коэффициенты к заработной плате, носящие компенсационный характер, локальный нормативный акт о тарификации работ на основе аттестации рабочих мест.
В частности, для обеспечения повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с особыми условиями (ст. 146 ТК РФ), законодатель использует такой элемент тарифной системы, как доплаты и надбавки, носящие характер компенсаций. В частности, в ст. 149 ТК РФ предусмотрены выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни).
В науке трудового права нередко отмечается, что доплаты носят компенсационный характер, так как предназначены для компенсации затрат физических и умственных сил работников при работе в неблагоприятных условиях труда (во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, в условиях повышенной интенсивности и т.д.).
Надбавки, как правило, устанавливаются за личный вклад в повышение эффективности производства, за высокое качество продукции и услуг, имеющие стимулирующий характер (за профессиональное мастерство, за классность и т.д.).
Доплаты и надбавки можно подразделить на пять групп:
1. Доплаты, компенсирующие воздействие вредных и (или) опасных факторов труда (доплаты за работу в тяжелых, вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда, за интенсивность труда на конвейерах, за перевозку опасных грузов, за работу с химическим оружием и т.д.).
2. Доплаты, компенсирующие усложненный режим труда (доплаты за работу в ночное время, за многосменный режим рабочего времени, за работу в связи с разделением рабочего дня на части, за подвижной и разъездной характер работы и т.д.).
3. Надбавки за особую квалификацию и профессионализм работника (не учтенные в тарифной ставке, окладе, должностном окладе): за стаж работы по специальности, за профессиональное мастерство, за ученую степень, за знание иностранного языка и т.п.
4. Доплаты за работу, превышающую нормы труда (за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).
5. Доплаты при невыполнении меры труда не по вине работника (при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, при освоении новых производств (продукции)).
Для сравнения: в трудовом праве ФРГ доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) выплачиваются в соответствии с тарифными соглашениями. Доплаты и надбавки, во-первых, компенсируют повышенные затраты труда (за работу в сложных условиях, ночную и сверхурочную работу, за совмещение профессий), во-вторых, стимулируют работников к достижению высоких результатов труда (профессиональное мастерство и др.).
В последние годы в Германии тарифными соглашениями сокращено количество доплат и надбавок, причем без повышения тарифных ставок (окладов), что приводит к снижению стимулирующей функции заработной платы.
Занятым на работах в неблагоприятных климатических условиях законодательство устанавливает такой элемент тарифной системы, как районные коэффициенты и процентные надбавки (за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и т.д.; за работу в высокогорных, пустынных и безводных местностях).
Районные коэффициенты призваны компенсировать проживающим и работающим в указанных районах и местностях повышенные расходы (высокие цены на товары и потребительские услуги) и вследствие этого - стоимость воспроизводства рабочей силы (способностей к труду).
При этом орган государственной власти субъекта Российской Федерации вправе устанавливать повышенный размер районного коэффициента к заработной плате (ст. 316 ТК РФ).
В данном контексте представляет интерес следующее судебное дело.
ОАО "Востоксибэлектросетьстрой" (далее - ОАО "ВСЭСС") обратилось в суд с заявлением к Государственной инспекции труда в Иркутской области о признании незаконным предписания государственного инспектора труда по правовым вопросам К. от 11.05.2007 N 915.
В решении суда обоснованно отмечается, что согласно п. 13 Постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 N 76 "О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера" Советам Министров республик, входящих в состав РСФСР, крайисполкомам, облисполкомам и исполкомам Советов народных депутатов автономных округов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории (автономный округ, город, район) минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов.
Постановлением главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 N 9 "О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области" на основании п. 13 Постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 N 76 с учетом действующих на тот момент районных коэффициентов на предприятиях области с 1 января 1993 г. установлен путем выравнивания единый районный коэффициент к заработной плате рабочих и служащих в размере:
1,6 - на территории г. Усть-Илимска, Усть-Илимского и Нижнеилимского районов;
1,4 - на территории г. Братска, Братского района;
1,3 - на территории остальных городов и районов юга Иркутской области (за исключением г. Ангарска и др.).
Согласно ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1, размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и компенсаций лицам, проживающим в указанных районах и местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.
Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актов субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.
В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 19.02.1993 N 4520-1 Закон Иркутской области от 30.11.2005 N 98-03 "О размерах районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов в Иркутской области" установил размеры районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, а также предельные размеры повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, устанавливаемые входящими в состав Иркутской области муниципальными образованиями. При этом Постановление главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 N 9 "О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области" до настоящего времени не отменено и, соответственно, подлежит применению.
Следовательно, возложенные предписанием от 11.05.2007 N 915 государственного инспектора труда (по правовым вопросам) К. на генерального директора ОАО "ВСЭСС" обязанности по установлению работникам в локальных нормативных актах ОАО "ВСЭСС", а также в трудовых договорах, заключенных с ними, районного коэффициента к заработной плате в размере 30% и проведению перерасчета и выплате заработной платы всем работникам с начала их трудовой деятельности из расчета районного коэффициента в размере 30% с зачетом ранее выплаченных сумм соответствует нормам материального права и установленным в судебном заседании обстоятельствам. Поэтому основания для признания незаконным предписания государственного инспектора труда К. от 11.05.2007 N 915 отсутствуют.
На основании изложенного суд приходит к убеждению, что заявленное ОАО "ВСЭСС" к Государственной инспекции труда в Иркутской области требование о признании незаконным предписания государственного инспектора труда К. от 11.05.2007 N 915 является необоснованным и удовлетворению не подлежит <1>.
--------------------------------
<1> См.: Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 01.08.2007 // Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / Отв. ред. Н.Г. Гладков. М., 2009. С. 361 - 372.

В отличие от районных коэффициентов, процентные надбавки к заработной плате носят стимулирующий характер, направленный на создание материальной заинтересованности к работе в неблагоприятных климатических условиях.

Библиография

1. Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (Комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2007. N 1.
2. Жуков А. Рекомендации по разработке и внедрению новой системы оплаты труда // Вопросы трудового права. 2007. N 10. С. 27 - 31.
3. Рабинович-Захарин С.Л. Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 11, 23.
4. Медведев О.М. Некоторые вопросы тарифной системы оплаты труда // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 16 - 18 января 2003 г. / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004. С. 125 - 128.