

О предложениях, изложенных в рекомендациях V Северной межрегиональной конференции по актуальным вопросам социальной защиты наемных работников в районах Крайнего Севера, приравненных к ним территорий и Дальнего Востока

По вопросу обеспечения Правительством Российской Федерации необходимых ассигнований, в том числе, за счет федеральных субвенций и субсидий на финансирование работников бюджетной сферы с учетом действующей нормативной и правовой базы, регулирующей вопросы оплаты труда, включая заключенные соглашения

Федеральным законом от 5 декабря 2017 г. № 362-ФЗ «О федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» предусмотрены дотации из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы и иные цели на 2018 год в сумме 100,4 млрд. рублей.

Из резервного фонда Правительства Российской Федерации также выделены дотации на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации в 2018 году в размере 20 млрд. рублей (распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 марта 2018 г. № 440-р).

Для частичной компенсации дополнительных расходов консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы в связи с увеличением минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) с учетом соблюдения выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях, установленных федеральным законодательством, выделено 16,3 млрд. рублей (распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2018 г. № 780-р).

По вопросу разработки Правительством Российской Федерации механизма компенсации затрат для работодателей в части выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в особых климатических условиях

В настоящее время в соответствии с Перечнем поручений Председателя Правительства Российской Федерации Д.А.Медведева от 1 марта 2018 г. № ДМ-П16-1131 (по итогам Российского инвестиционного форума в г. Сочи 15-16 февраля 2018 года) Минтрудом России совместно с

заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, а также высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, ведется работа над предложениями по совершенствованию системы гарантий и компенсаций за работу в указанных местностях.

Работа по содействию развития малого и среднего предпринимательства предусмотрена также Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы.

По вопросу увеличения Правительством Российской Федерации объема финансирования программ, направленных на субсидирование льготного проезда жителей Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и Дальнего Востока в другие регионы

Абзацем 3 подпункта «б» пункта 15 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определено расширение сети межрегиональных регулярных пассажирских авиационных маршрутов, минуя Москву, до 50 процентов от общего количества внутренних регулярных маршрутов.

Большая протяженность авиамаршрутов с Дальнего Востока и зачастую отсутствие прямых авиарейсов делает такие поездки высокочрезвычайно затратными и неудобными с логистической точки зрения. Зачастую, субсидированные маршруты являются единственной возможностью для граждан льготных категорий отправиться в отпуск, на лечение или в деловую поездку.

По информации Минвостокразвития России (письмо от 8 августа 2018 г. № 03-14/7403) в настоящее время Министерством в соответствии с предложениями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, подготовлены предложения о внесении в постановление Правительства Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 215 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета организациям воздушного транспорта в целях обеспечения доступности воздушных перевозок населению и признании утратившими силу некоторых актов

Правительства Российской Федерации» 39-ти маршрутов с выделением дополнительных средств федерального бюджета.

По вопросу оказания содействия в создании трехсторонних рабочих групп (по отраслевому признаку) с целью выработки мер стимулирования молодых специалистов отраслей к работе и жизни в макрорегионе, в том числе, связанных с развитием необходимой социальной инфраструктурой и повышением ее транспортной доступности

Для повышения социального статуса педагога и его профессиональной квалификации Министерством просвещения Российской Федерации ведется работа по формированию национальной системы учительского роста (далее - НСУР).

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета в 2017 году Министерством принят план «дорожная карта» НСУР, которым, в том числе, предусмотрены мероприятия, направленные на уменьшение разрыва между уровнем доходов молодых учителей (специалистов) и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы.

Согласно части 2 раздела I Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р (далее - распоряжение Правительства № 2403-р), молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

Разрабатываемый в рамках НСУР проект профессионального стандарта педагога позволит выделить основные уровни квалификации педагога и придать им характер развивающейся системы, построив на этой основе модель горизонтальной карьеры учителя от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до ведущего учителя (высший уровень квалификации). Все это в свою очередь обеспечит решение задачи по формированию объективной взаимосвязи между возрастающей квалификацией учителя, набором трудовых действий, которые он способен выполнять качественно, и соответствующими условиями оплаты его труда вне зависимости от возраста и стажа работы.

Согласно статье 26.3.1 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и

исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 184-ФЗ) и части 5 статьи 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан, в том числе исходя из установленных законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации критериев нуждаемости, вне зависимости от наличия в федеральных законах положений, устанавливающих указанное право.

Так, в частности, дополнительные меры социальной поддержки могут быть предусмотрены органами государственной власти субъекта Российской Федерации и (или) органами местного самоуправления в отношении молодых специалистов.

Министерством образования и науки Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования подготовлено и направлено руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и председателям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, в том числе входящим в состав территорий Крайнего Севера, приравненных к ним местностей и Дальнего Востока, совместное письмо «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».

В письме указано на необходимость разрабатывать и реализовать региональные комплексы мер поддержки молодых педагогов, включающие в себя рекомендации по организации рабочего времени, оплаты труда, повышению профессионального уровня, аттестации, повышению статуса и популяризации деятельности советов молодых педагогов.

Об установлении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – базовый оклад) работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего

профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ Правительству Российской Федерации предоставлено право устанавливать базовые оклады по профессиональным квалификационным группам.

Установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам предполагает во всех субъектах Российской Федерации одинаковый уровень базовых окладов и применение профессиональных квалификационных групп.

Учитывая разграничение полномочий между уровнями органов власти, применение профессиональных квалификационных групп при оплате труда работников носит рекомендательный характер.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ регулирование систем оплаты труда федеральных государственных учреждений осуществляется Правительством Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации – законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. На практике в ряде субъектов Российской Федерации установлены минимальные рекомендуемые размеры окладов (ставок заработной платы).

Федеральным законом № 184-ФЗ финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений субъекта Российской Федерации, в том числе вопросов оплаты труда работников, отнесено к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Следует отметить, что в зависимости от финансово-экономической ситуации в субъекте Российской Федерации, структуры занятости, размер заработной платы как в целом по регионам, так и по работникам бюджетной сферы имеет существенную (в 2 и более раза) дифференциацию по регионам. Соответственно, размеры минимальных окладов также различаются в 2 и более раза.

В настоящее время в соответствии с указами Президента Российской Федерации средняя заработная плата наиболее массовых категорий работников социальной сферы увязана с уровнем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у

индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячным доходом от трудовой деятельности).

Таким образом, установление единых базовых окладов по Российской Федерации не приведет к увеличению заработной платы, а в регионах с более высокой заработной платой не может рассматриваться как ориентир для установления заработной платы работников.

Вопрос об установлении базовых окладов по профессиональным квалификационным группам неоднократно обсуждался в рамках работы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), а также на совещаниях в Минтруде России и в отраслевых министерствах, проводимых с участием представителей общероссийских объединений профессиональных союзов.

С учетом обсуждения сторонами социального партнерства вопросов, касающихся установления размеров окладов работников, в Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений ежегодно, начиная с 2015 года, включена рекомендация о совершенствовании структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности.

Едиными рекомендациями на 2018 год предусмотрено установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы работников путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда (подпункт «д» пункта 7).

Отраслевыми разделами Единых рекомендаций на 2018 год рекомендовано провести работу по совершенствованию систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установив размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы:

в сфере образования не ниже 70 % (пункт 36 Единых рекомендаций на 2018 год);

в сфере здравоохранения 55 - 60 % (пункт 37 Единых рекомендаций на 2018 год).

в сфере культуры не ниже 50 - 55 % (пункт 38 Единых рекомендаций на 2018 год).

Так, в целях обеспечения единых подходов к формированию систем заработной платы педагогических работников Министерством образования и науки Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования разработаны и направлены письмом от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее – Методические рекомендации).

В соответствии с указанными Методическими рекомендациями одним из направлений совершенствования систем оплаты труда педагогических и иных работников организаций является упорядочение структуры заработной платы работников организации, обеспечиваемое путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (II раздел п. 2.2).

Учитывая изложенное, дальнейшую работу по оптимизации структуры заработной платы представляется целесообразным проводить на основе Единых рекомендаций с учетом ежегодного анализа заработной платы в государственных и муниципальных учреждениях.

По вопросу законодательного закрепления минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) как минимальной величины оплаты труда работнику, без учета компенсационных, стимулирующих и иных надбавок

Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» (далее - Федеральный закон № 421-ФЗ) введен постоянный механизм установления МРОТ на уровне

100% фактического прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

Федеральным законом от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», МРОТ с 1 мая 2018 г. установлен в размере 11 163 рубля (на уровне 100% фактического прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 года).

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации.

При этом согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые по смыслу статьи 129 ТК РФ являются элементами заработной платы (его составной частью), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

В соответствии со статьями 315-317 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Это подтверждено постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П (Постановление № 38-П), которым положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав МРОТ районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

В определении Конституционного суда Российской Федерации от 27 февраля 2018 г. № 252-О-Р, принятом по ходатайству Минтруда России, указано, что Постановление № 38-П вступает в силу с момента его провозглашения (7 декабря 2017 г.).

Таким образом, начисление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется сверх МРОТ.

Одновременно сообщаем, что Экспертной рабочей группой федерального уровня была рассмотрена и поддержана идея общественной инициативы «Не включать в минимальный размер оплаты труда (МРОТ) компенсационные и стимулирующие выплаты».

Принимая это решение, Экспертная рабочая группа федерального уровня признала необходимым установление переходного периода для реализации общественной инициативы и дополнительную проработку предлагаемых общественной инициативой изменений трудового законодательства.

В связи с этим Экспертной рабочей группой федерального уровня материалы общественной инициативы и экспертное заключение, подготовленное по результатам рассмотрения общественной инициативы, направлены в РТК для проведения дополнительного обсуждения.

Кроме того консультации по данному вопросу предусмотрены Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы.

В.В.Шило