

## СВЕДЕНИЯ

о результатах проверки соблюдения трудового законодательства

№	Нарушения	Наличие, количество
(проверяемый период – с января 2021 года по текущую дату)		
1	В образовательном учреждении отсутствует:	
	комиссия по стимулированию работников	
	локальный нормативный акт - положение о комиссии по стимулированию	
	локальный нормативный акт (приложение к коллективному договору), устанавливающий порядок, условия и критерии установления работникам выплат стимулирующего характера	
2	Положение о комиссии по стимулированию принято без учета мнения (согласования) с профкомом	
3	Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок, условия и критерии установления работникам выплат стимулирующего характера (положение о стимулировании), принят без согласования с профкомом	
4	В комиссию по стимулированию не включены представители профсоюзной организации	
5	Положением о стимулировании не определены конкретные размеры стимулирующих выплат (в абсолютных размерах, в процентах оклада (ставки) либо в баллах с конкретной стоимостью бала)	
6	Положением о стимулировании при определении размеров стимулирующих выплат предусмотрены из диапозона («от / до»)	
7	Положением о стимулировании предусмотрены:	
	- случаи отмены (невыплаты) уже начисленных за проделанную работу стимулирующих выплат;	
	- случаи не начисления стимулирующих выплат за дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей)	
Трудовые договоры		
8	Отсутствие в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) конкретных размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера либо включение в него формальной ссылки на положение о стимулировании	
9	Несоответствие размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера в трудовом договоре положению о стимулировании	
Осуществление стимулирования		
10	Отсутствие оформленных протоколов заседаний комиссии по стимулированию	
11	Несоответствие приказа о стимулировании решению комиссии по стимулированию	
12	Имеются случаи не начисления стимулирующих выплат за дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей)	

## ПРАВОВЫЕ ОБОСНОВАНИЯ

### ПО НАРУШЕНИЯМ

(номера пунктов указаны в соответствии с прилагаемым актом проведения проверки)

## ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

### **1. В образовательном учреждении отсутствует:**

**комиссия по стимулированию работников (кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами));**

**локальный нормативный акт - положение о комиссии по стимулированию (кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами));**

Согласно подп. «д» п. 34 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13 (далее – Единые рекомендации РТК на 2021 г.), при применении систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений следует обращать внимание на применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г. (далее – Областное отраслевое соглашение) предусмотрено принятие работодателем решения о стимулировании на основании решения комиссии по стимулированию работников. Согласно п. 3.4.4. областного отраслевого соглашения организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации в соответствии с примерным положением (приложение № 5 к соглашению).

### **1. В образовательном учреждении отсутствует:**

.....

**порядок принятия решений об осуществлении стимулирующих выплат и их размеров - по согласованию с профкомом (уст. коллективным договором или локальным нормативным актом) (для вузов).**

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020 г. (далее – Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы) установлено (подп. «е» п. 5.3.), что при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывается принцип - принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Это соглашение имеет прямое действие в отношении вузов, подведомственных Минпросвещения РФ, к которым относятся, согласно их учредительным документам, УрГПУ и РГППУ.

### **1. В образовательном учреждении отсутствует:**

.....

**локальный нормативный акт (приложение к коллективному договору), устанавливающий порядок, условия и критерии установления работникам выплат стимулирующего характера.**

Согласно ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ, системы оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583) установлено, что системы оплаты труда работников учреждений, включая выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (п.1, 5).

Аналогичные правила определяют Единые рекомендации РТК на 2021 г. (п. 16, 30).

**2. Положение о комиссии по стимулированию принято без учета мнения (согласования) с профкомом (*кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами)*).**

Согласно подп. «д» п. 34 Единых рекомендаций РТК на 2021 год, системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений применяются при условии соблюдения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание комиссии с участием профкома или по согласованию с профкомом).

Областным отраслевым соглашением предусмотрено принятие работодателем решения о стимулировании работников на основании решения комиссии по стимулированию. Согласно п. 3.4.4. областного отраслевого соглашения организации разрабатывают и принимают по согласованию с профкомом положение о комиссии по стимулированию в соответствии с примерным положением (приложение № 5 к соглашению). Соглашение имеет прямое действие в отношении всех организаций, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Свердловской области. Указанные условия подлежали включению во все муниципальные соглашения.

**3. Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок, условия и критерии установления работникам выплат стимулирующего характера (положение о стимулировании), принят без согласования с профкомом.**

Согласно ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ, системы оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583) установлено, что системы оплаты труда работников учреждений, включая выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (п.1, 5).

Аналогичные правила определяют Единые рекомендации РТК на 2021 г. (п. 16, 30), определяя, что указанные локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников.

Согласно ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», системы оплаты труда, формы материального поощрения устанавливаются работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

**4. В комиссию по стимулированию не включены представители профсоюзной организации *(кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами))*.**

Согласно подп. «д» п. 34 Единых рекомендаций РТК на 2021 год, при применении систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений комиссии по стимулированию работников создаются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ним.

В соответствии с приложением № 5 к Областному отраслевому соглашению (Примерное положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации), комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны (п. 4.1), представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом (п. 4.3.).

**5. Положением о стимулировании не определены конкретные размеры стимулирующих выплат (в абсолютных размерах, в процентах оклада (ставки) либо в баллах с конкретной стоимостью бала).**

**6. Положением о стимулировании при определении размеров стимулирующих выплат предусмотрены их диапазоны («от / до»).**

Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ, системы оплаты труда включают системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Едиными рекомендациями РТК на 2021 год предусмотрено, что системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений должны предусматривать размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (п. 16) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы. Аналогичное правило действует в отношении систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений (п. 30).

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р) определила понятие эффективного контракта, предусмотрев, что на уровне учреждений в положениях об оплате труда работников должны устанавливаться конкретные размеры стимулирующих выплат работникам.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583) также предусмотрено включение в системы оплаты труда работников федеральных учреждений выплат стимулирующего характера (а не порядка определения их размера и пр.).

Областным отраслевым соглашением на 2021–2023 г.г. установлено (п. 2.1.6), что организации определяют самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным

органом размеры стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера.

**7. Положением о стимулировании предусмотрены:**

**- случаи отмены (невыплаты) уже начисленных за проделанную работу стимулирующих выплат;**

**- случаи не начисления стимулирующих выплат за дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей).**

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Невыполнение указанного требования может повлечь для работодателя негативные последствия в виде привлечения к административной или уголовной ответственности.

Согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей, на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей. Совершение этого административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет, на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

Уголовная ответственность предусмотрена ст. 145.1 УК РФ в случае, если частичная (в нашем случае) невыплата заработной платы длится свыше 3-х месяцев и при этом она совершена из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, руководителем обособленного структурного подразделения.

Согласно ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. При этом не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Ст. 193 ТК РФ предусматривает, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования – часть системы оплаты труда, устанавливаемой в организации коллективным договором, локальными нормативными актами.

Едиными рекомендациями РТК на 2021 год предусмотрено, что системы оплаты труда работников должны предусматривать размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы (п. 16, 30 и др.).

Конкретные размеры и условия стимулирования устанавливаются работнику трудовым договором, что следует из ч. 1 ст. 129, ч. 1 ст. 135 ТК РФ. При этом, в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда (п. 2, 13 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н).

Согласно Разъяснению о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818), к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, эти выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (п. 2).

Согласно Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы (п. 5.2.2.16), работодатели предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Кроме того, это соглашение устанавливает основные принципы при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников (п. 5.3.), в частности: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, оно должно следовать за достижением результата.

Условие локального нормативного акта о не начислении стимулирующих выплат за дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей) нарушают указанные требования перечисленных и иных действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы стимулирования труда работников.

Условие об исключении возможности стимулирования работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания (согласно ст. 193 ТК РФ – один год), также противоречат этим требованиям и принципам Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы, делая бессмысленной оценку эффективности и качества труда работника на длительный срок.

## ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

**8. Отсутствие в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) конкретных размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера либо включение в него формальной ссылки на положение о стимулировании.**

**9. Несоответствие размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера в трудовом договоре положению о стимулировании.**

Заработная плата включает в себя стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ). Она устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Согласно ст. 57 ТК РФ, условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), являются обязательными для включения в трудовой договор.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р) предусматривает, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н) помимо этого, также

предусмотрено (п. 2, 12, 13) что в трудовом договоре условия осуществления стимулирующих выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения, и при этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

Согласно Разъяснению о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818), выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Затем работнику они устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ

**10. Отсутствие оформленных протоколов заседаний комиссии по стимулированию (кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами)).**

В соответствии с приложением № 5 Областного отраслевого (Примерное положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации), решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию (п. 6.9).

**11. Несоответствие приказа о стимулировании решению комиссии по стимулированию (кроме вузов (если такие комиссии не предусмотрены их коллективными договорами или локальными нормативными актами)).**

В соответствии с приложением № 5 Областного отраслевого (Примерное положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации), стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию (п. 1.2), проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам (п. 6.9).

**11. Несоответствие приказа о стимулировании его проекту, согласованному с профкомом (для вузов).**

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020 г. (далее – Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы) установлено (подп. «е» п. 5.3.), что при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывается принцип - принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**12. Имеются случаи не начисления стимулирующих выплат за**

**дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей).**

**Обоснования нарушения в целом аналогичны обоснованию по пункту 7 (см. выше).**

Помимо запрета применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством (ст. 192 ТК РФ) и неоднократного применения взыскания за один и тот же проступок (ст. 193 ТК РФ), Единые рекомендации РТК на 2021 год (п. 16, 30 и др.), Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н), Разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818), Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы и другие документы предусматривают, что стимулирование работника производится на основании выполнения им установленных условий стимулирования - показателей и критериев эффективности его работы, то есть как поощрение за выполненную им работу.

Не начисление стимулирующих выплат за дисциплинарные проступки, не связанные с условиями стимулирования и (или) выполнением работником своих трудовых функций (должностных обязанностей) нарушают указанные требования нормативных правовых актов. Исключение возможности стимулирования работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания (согласно ст. 193 ТК РФ – один год), также противоречат этим требованиям и принципам Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ, на 2021 - 2023 годы, делая бессмысленной оценку эффективности и качества труда работника на длительный срок.

Если такие условия закреплены в локальном нормативном акте (коллективном договоре (приложении к нему) – это также нарушение, указанное в пункте 7 (см. выше), а если нет, то указанное нарушение является нарушением работодателем также собственного локального нормативного акта либо коллективного договора.

## **НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОВЕРКИ (извлечения)**

### **Трудовой кодекс Российской Федерации**

**Ст. 22:** Работодатель обязан: ... выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

**Ст. 57:** Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: ... условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

**Ст. 135:** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая ... системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



**Ст. 192:** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

**Ст. 193:** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

### **Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности**

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями ... по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

#### **Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13)**

##### V. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

16. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

...  
17. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

##### VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

30. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами ...

...  
34. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на: ...

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа);

...

е) необходимость внесения изменений в трудовые договоры с работниками (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

#### IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2021 году необходимо учитывать следующее.

...

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу N 1601), обеспечивать включение в них условий, связанных с:

...

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

#### Положение

#### **об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583)**

1. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений ..., которые включают в себя ... выплаты ... стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ...

2. Системы оплаты труда работников федеральных учреждений устанавливаются с учетом:

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ... коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

#### Приказ

**Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 (ред. от 17.09.2010)**

**Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях**

Приложение N 1

**Перечень  
видов выплат стимулирующего характера  
в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Приложение N 2

**Разъяснение  
о порядке установления выплат стимулирующего характера  
в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях согласно приложению № 1 в пределах фонда оплаты труда.

...

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

3. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**Программа  
поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением  
Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р)**

**IV. Мероприятия Программы**

На уровне учреждений локальными нормативными актами будут утверждены с учетом мнения представительного органа работников: ... изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

**Рекомендации**  
**по оформлению трудовых отношений с работником государственного**  
**(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта**  
**(утв. Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н)**

2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими: ...

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 11 Рекомендаций (*компенсационные и стимулирующие выплаты*), рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

**Соглашение**

**между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области**  
**и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного**  
**образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.**

2.1.6. Организации: ...

определяют самостоятельно с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда ... размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников);

...

3.4. Стороны согласились, что организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом (Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии – Приложение № 4):

3.4.4. Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 5).

Приложение № 5 (Примерное положение о комиссии по стимулированию  
работников образовательной организации)

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию.

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

## **ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК проведения региональной тематической проверки соблюдения работодателями трудового законодательства по теме «Стимулирующие выплаты»**

### **Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности**

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

.....

5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Статья 13. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением

...

3. Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Статья 19. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

1. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

2. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с иными федеральными органами исполнительной власти.

3. Профсоюзные инспектора труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

## **Трудовой кодекс РФ**

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда ... имеют право:  
осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

...

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

...

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.