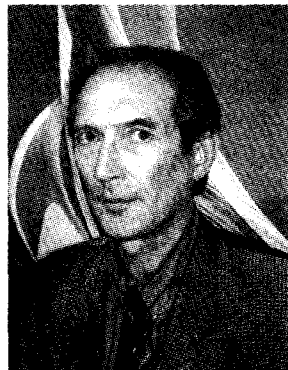


В.В. АРХИПОВ,
кандидат юридических наук,
доцент Академии труда
и социальных отношений



ПЕРЕХОД НА НОВЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ВЗГЛЯД С ПОЗИЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Куда «пропали» базовые оклады?

Как известно специалистам в области трудового права, в стране начался активный перевод работников, в том числе и руководителей федеральных бюджетных учреждений, на новую систему оплаты труда (*далее — НСОТ*), который напрямую касается соответствующих учебных заведений. Деятельность министерств и ведомств особенно активизировалась после выхода в свет постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2007 № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (*далее — Постановление № 605*) и совещания у председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина, что отразилось в протоколе от 16.06.2008 № ВП-П12-5пр в виде конкретно данных им поручений.

Правда, с 1 декабря 2008 г. Постановление № 605 утрачивает силу в связи с принятием «замещающего» его постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных

органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (*далее — Постановление № 583*).

Постановление № 583 и утвержденное им Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (*далее — Положение о НСОТ*) фактически дублируют содержание Постановления № 605 и утвержденное им аналогичное Положение о системе оплаты труда. Но издано оно не только ради расширения категорий работников, перечисленных в названии. Главное отличие Постановления № 583 от Постановления № 605 — «исчезновение» понятия **базовых** окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Теперь при установлении новых систем оплаты труда работников они не нужны, так как введенная Минздравсоцразвития России (на основании п. 6 Постановления № 605) работа по определению сложившихся на местах этих базовых показателей выявила неудовлетворительные (в смысле пре-

вышения спланированных бюджетных ассигнований) финансовые результаты.

Напомню, что для решения данного вопроса, например, по линии образования, Минздравсоцразвития России опросило соответствующие министерства и ведомства, имеющие учебные заведения. Целью опроса был сбор информации о размере сложившейся средней заработной платы на одного работника за счет бюджетных и внебюджетных источников в подведомственных им учреждениях образования и уточнение в ней доли бюджетных средств, составляющих тарифную ставку (оклад) по Единой тарифной сетке оплаты труда (*далее — ЕТС*). В этих же целях Рособразование разослало подведомственным учреждениям образования письмо от 28.03.2008 № 10-55-1603/10-07 «О представлении сведений о численности и фонде заработной платы». В нем предлагалось в соответствии с совместным письмом Минфина России и Минздравсоцразвития России от 18.03.2008 № 12-01-15/1056; 109-ТГ представить в срок до 7 апреля 2008 г. сведения о распределении численности и фонда заработной платы работников, оплачиваемых по ЕТС, за счет средств федерального бюджета и внебюджетных источников за период с сентября 2007 г. по январь 2008 г.

Предполагаю, что по итогам полученной информации был сделан вывод о необходимости внести коррективы в Постановление № 605. Попутно выяснилось, что существует и такой неблагоприятный фактор, как введение на местах слишком «вольных» положений об оплате труда. Но так как часть работы по Постановлению № 605 была проделана, а что-то еще требовало доработки, решено было отменить это постановление только с 1 декабря 2008 г.

Учтем, что во всех нормативных актах, сопровождающих Постановление № 605, как и в нем самом, указано о недопущении

снижения достигнутого уровня оплаты труда. Однако итоги министерского мониторинга показали, что это возможно только при значительном бюджетном финансировании базовых окладов (ставок), заменяющих тарифную ставку ЕТС. Вероятно поэтому и было принято решение отказаться от этой «обузы» и переложить проблему «справедливого» установления «небазовых» окладов (ставок) на руководителей учреждений, перечислив им ранее запланированные средства. Видимо по этой причине в п. 2 Положения о НСОТ в качестве одного из оснований для установления систем оплаты труда вместо базовых окладов и ставок указаны примерные положения об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности. Причем разрабатываться и утверждаться эти примерные положения должны не трудовыми коллективами, а федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета. При этом вместо учета мнения соответствующих профсоюзов теперь в подп. «з» п. 2 Положения о НСОТ указывается на необходимость учитывать мнение представительного органа работников. Такая формулировка допускает, в случае отсутствия в учреждении профсоюзной ячейки, учет мнения иного органа, например, совета трудового коллектива.

Введение НСОТ и Трудовой кодекс

В Постановлении № 605 и Постановлении № 583 применяются термины «работник» и «оплата труда», которые говорят о том, что речь идет о лицах, чей труд регулируется правилами, изложенными, прежде всего, в законодательстве о труде и иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права (см. ст. 5 Трудового кодекса РФ, *далее — ТК РФ*). Однако в постановлениях нет даже упоминания о трудовом законодатель-

стве. Здесь нужно напомнить, что в ст. 5 и иных нормах ТК РФ, как кодифицированном основополагающем в сфере труда федеральном законе, содержатся законоположения, которые помогут понять особенности и уяснить правила перевода работников федеральных государственных бюджетных учреждений на НСОТ. Например, необходимо, чтобы постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не противоречили ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Исходя из этих основополагающих правил, проанализируем законность изменения системы оплаты труда у данной категории работников, но только в части, касающейся юридической стороны вопроса, а не его экономической составляющей, которая должна подвергнуться анализу, прежде всего, со стороны профсоюзных организаций, действующих в сфере образования, с которыми эти нововведения согласованы.

Анализ имеющихся отличий между рассматриваемыми постановлениями приводит к следующим выводам. Если Постановление № 605 было ориентированно на ст. 144 ТК РФ, то Постановление № 583 опирается только на ст. 4.1 Федерального закона от 04.02.1999 № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в редакции от 20.04.2007). В этой статье указано, что по решению Правительства РФ для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от ЕТС. Таким образом, можно констатировать, что с учетом

ч. 1 ст. 115 Конституции РФ Правительство РФ, вводя новые системы оплаты труда, действует правомерно, так как эта статья Конституции РФ допускает издание Правительством РФ постановлений на основании и во исполнение федеральных законов. Однако в ст. 5 ТК РФ также содержатся правила, которые нужно учесть, а именно: нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ, а в случае противоречий между Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ.

Напомню, что ст. 144 ТК РФ содержит следующие правила об установлении системы оплаты труда (в том числе тарифной) работников государственных и муниципальных учреждений:

- в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в государственных учреждениях субъектов РФ — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;
- в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство РФ может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Заработная плата ра-

ботников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже этих базовых величин.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы обеспечиваются за счет средств соответствующих бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы — 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.

Из ст. 144 ТК РФ ясно, что законодатель делегировал право установления базовых элементов системы оплаты труда работников бюджетных учреждений органам исполнительной власти от федерального до муниципального уровней. Однако из буквального толкования ч. 2 ст. 144 ТК РФ следует, что Правительство РФ **может**

устанавливать базовые оклады и базовые ставки заработной платы, но не обязано это делать. В то же время, если Правительство РФ не воспользовалось предоставленной ст. 144 ТК РФ возможностью гарантировать работникам уровень оплаты труда не ниже базовых ставок и окладов (а именно об этом и свидетельствует Постановление № 583), то нижней границей месячного заработка становится МРОТ (ст. 133 ТК РФ). В связи с этим Правительство РФ и должностные лица на местах должны действовать в рамках норм, содержащихся в ст. 135 ТК РФ. Иных правил, соответствующих рассматриваемой ситуации, в ТК РФ нет.

В ч. 3 ст. 135 ТК РФ определено, что Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (*далее — РТК*) ежегодно до внесения в Государственную думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (*далее — Единые рекомендации*). Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. Если стороны РТК не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством РФ, а мнение сторон РТК доводится до субъектов Федерации Правительством РФ.

Как видно из вышеизложенного, Правительство РФ не ограничено в своих решениях при недостижении согласия с двумя другими сторонами РТК. В случае их несогласия с предложенным текстом Единых рекомендаций Правительство РФ все же мо-

жет утвердить рекомендации. По сути, это можно приравнять к приданию Единым рекомендациям юридической силы нормативного правового акта, обязательного для учреждений бюджетной сферы. Формально-логический анализ текста Единых рекомендаций на 2008 год (утверждены решением РТК от 21.12.2007, протокол № 9; опубликованы в № 5 журнала «Администратор образования» за 2008 год) позволяет констатировать следующее. Содержание трехстороннего решения, как это ни парадоксально прозвучит, состоит из согласия соблюдать нормы ТК РФ и положения Постановления № 605, которые буквально переписаны в протокол, но с обещанием Правительства РФ при формировании новой системы оплаты труда работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений, отличных от ЕТС, осуществить повышение достигнутого уровня оплаты труда. Каким образом это будет сделано и за счет каких средств, становится ясно из многочисленных актов, изданных министерствами и ведомствами. Например, в Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 22 октября 2007 г. № 663) руководителям этих организаций «рекомендовано» подготовить штатные расписания с учетом оптимизации численности персонала. Иными словами, это должно быть достигнуто за счет сокращения штатов и увеличения объема работ у работников, оставшихся на рабочих местах, то есть интенсификации труда.

О чем нужно помнить профсоюзам и работникам

Тем не менее, определение конкретных систем оплаты труда в рамках норм, установленных исполнительной ветвью власти, должно быть осуществлено с помощью коллективных договоров и иных

социально-партнерских соглашений между работодателем и работниками, а также локальных нормативных актов, изданных в бюджетных учреждениях при согласовании их условий с профсоюзной организацией учреждения. Таким образом, существенную роль в становлении новых систем оплаты труда на местах должны сыграть профсоюзные организации, а при их отсутствии — избранные трудовым коллективом иные органы, которым будет поручено представлять интересы работников в решении этого вопроса.

Однако и здесь нужно обратить внимание читателей на то, что НСОТ априори предопределяет характер содержания коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и является на деле фикцией установления оплаты труда договорными методами. Как уже отмечено в специальной литературе, учреждения бюджетной сферы (и представители работников) в большей степени связаны предписаниями нормативных правовых актов, нежели работодатели реального сектора экономики. В частности, они должны соблюдать нормы, устанавливающие размеры оплаты труда рабочих и служащих соответствующих профессиональных квалификационных групп. Это неизбежно приведет к формализации как содержания, так и процесса заключения коллективных договоров, соглашений в бюджетной сфере¹.

Поэтому можно констатировать, что отсутствие в Постановлении № 583 принципа установления работникам бюджетных организаций базовых окладов и ставок потенциально может привести (при снижении достигнутого уровня оплаты труда) к прямым нарушениям как трехстороннего соглашения об оплате труда на 2008 год, так и основных принципов трудового права.

¹ См., например, в СПС Консультант-Плюс электронную версию постатейного краткого Комментария к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского, М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006.

Тем не менее, даже при пассивном отношении членов трудового коллектива к определению конкретных условий системы оплаты труда на уровне их бюджетного учреждения, им следует знать следующее.

Во-первых, согласно ст. 57 ТК РФ к обязательным и, следовательно, существенным условиям трудового договора и порожденного им трудового правоотношения, относится определение по соглашению его сторон оплаты труда (в том числе размеров тарифной ставки или оклада [должностного оклада] работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат). Поэтому указание в п. 1 Постановления № 583 о необходимости введения с 1 декабря 2008 г. для работников федеральных бюджетных учреждений новых систем оплаты труда предполагает соблюдение порядка, изложенного в ТК РФ, а именно:

— для заключения вновь или изменения коллективного договора, равно как и социального партнерского соглашения, необходимо выполнить (в большей или меньшей степени для разных ситуаций) требования раздела II «Социальное партнерство в сфере труда», содержащего 33 статьи и огромную массу организационных и процедурных норм (ст. 23—55 ТК РФ). При этом коллективные договоры и соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению¹;

¹ В то же время, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

— для принятия нового Положения об оплате труда или внесения изменений в действующее необходимо выполнить требования, как минимум, ст. 8, 12, 15, 22, 53, 56, 135, 371 и 372 ТК РФ. Причем на основании ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Далее согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

— для внесения изменений в трудовой договор, касающихся оплаты труда работника по новой системе, потребуется выполнить правила ст. 72 ТК РФ, которые обязывают работодателя заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Статья 74 ТК РФ посвящена одному из таких случаев. Он связан с возможностью изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, обусловленным изменением организационных или технологических условий труда. В случае, когда по причинам, связанным с изменением в технике

и технологии производства, структурной реорганизацией производства и по другим причинам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение **по инициативе работодателя**, за исключением изменения трудовой функции работника.

Учитывая, что по своим признакам смена системы оплаты труда под изменение работодателем технологических условий труда явно не подпадает, нам следует определить, можно ли ее отнести к изменению организационных условий труда. Мы имеем изменение системы оплаты труда, ранее действовавшей и основанной на ЕТС, на систему оплаты труда, основанную на должностных окладах, ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Исходя из того, что законодатель не дал специального для трудовых отношений определения понятия «организационные условия труда», правоприменителю придется использовать «золотое правило юридической герменевтики» и уяснить значение этого понятия из толковых словарей русского языка, носящих нормативный характер, то есть изданных Институтом русского языка РАН. Из соответствующих словарей выясняется, что под организационными условиями труда (в рассматриваемом аспекте) нужно понимать действия работодателя, направленные на налаживание, упорядочивание чего-нибудь для какой-нибудь социально-трудовой цели с помощью воздействия социально-экономических рычагов на итоги процесса труда. Причем доминирующую роль для включения в понятие «организационные условия труда» такого элемента, как система оплаты труда, играют, естественно, нормы самого ТК РФ, где в ст. 57, 129, 132 и 135 в совокупности изложены правила ее установления и изменения.

Итак, мы уяснили, что **положения ст. 74 ТК РФ будут действовать в пери-**

од смены системы оплаты труда в бюджетных учреждениях, в число которых входят в целом учреждения всех уровней народного образования, финансируемые за счет государственных и иных нечастных средств или средств общественных организаций. Поэтому о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Причем название уведомительного акта законодателем не конкретизировано, что допускает любой вид от приказа и распоряжения до простого уведомления, так как важен сам факт предупреждения.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка на основании ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по срав-

нению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Необходимо также отметить, что у работников, не уволенных по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, «добровольный» перевод на НСОТ должен быть оформлен дополнительным соглашением к имеющемуся трудовому договору, но только касательно изменений в данной его части. Поэтому при оформлении перевода работников на НСОТ не следует опираться на акты министерств и ведомств, содержащие указание о разработке и заключении для такого перевода новых трудовых договоров: это может относиться только к вновь принимаемым работникам. В случае перевода на НСОТ сотрудников с уже действующим трудовым договором нужно воспользоваться рекомендуемым образцом дополнения к трудовому договору, содержащимся в приложении к Методическим рекомендациям по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 22.10.2007 № 663.

Главное — не «напортачить» в спешке

Из п. 2 Постановления № 583 следует, что введение новых систем оплаты труда осуществляется:

— федеральными государственными органами — в отношении работников этих органов и подведомственных им учреждений;

— руководителями учреждений — главных распорядителей средств федерального бюджета — в отношении работников этих учреждений;

— федеральными органами исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, и Главным управлением специальных программ Президента Российской Федерации — в отношении гражданского персонала.

Сроки установления НСОТ лежат в границах до 1 декабря 2008 г., поэтому возможность соблюсти требования ТК РФ весьма ограничена в тех учебных заведениях, где данная работа только начинается или еще не началась. Следовательно, в спешке, как правило, работодатель допустит немало правовых ошибок, которые станут потенциальными поводами для индивидуальных, а может быть и коллективных трудовых споров. Поэтому работникам следует быть готовым и к защите своих прав в суде. Для этого полезно знать постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2006).

Согласно п. 21 этого постановления при разрешении трудового спора, связанного с применением работодателем ст. 74 ТК РФ, суды должны, принимая решение о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), учитывать следующее. Исходя из ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или

изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным. Кроме того, в соответствии с п. 60 этого постановления работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

Более сложные правовые проблемы возникнут у работодателя при реализации на местах приказов Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22.05.2008, рег. № 11731) и № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22.05.2008, рег. № 11725). Зatrуднения возможны, если потребуется не только изменить условия оплаты труда, содержащиеся в трудовом договоре, но еще и трудовую функцию работника, приводя ее в соответствие с вновь вводимыми профессионально-квалификационными группами. Дело в том, что в одностороннем порядке, используя правовой механизм ст. 74 ТК РФ, это сделать невозможно. К тому же ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В таком случае допустимо изменение этого условия только по правилам ст. 72 ТК РФ, то есть по письменному соглашению сторон в виде дополнения к трудовому договору, касающегося его данной части.

Если же трудовая функция не изменится, а изменится только наименование занимаемой должности, профессии, специальности, тогда работодатель на основании ч. 4 п. 3.1 Инструкции по за-

полнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003, рег. № 5219) должен действовать следующим образом. Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в квалификационные справочники, штатное расписание организации, доводятся до сведения работников, после чего в их трудовые книжки на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя вносятся соответствующие изменения и дополнения. При этом согласно п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», с каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке по форме № Т-2, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

* * *

Как мы видим, реформа системы оплаты труда работников в бюджетной сфере потребует немалых организационных усилий и юридических знаний для того, чтобы она не превратилась в большую правовую проблему для лиц, охваченных ею. Но самое главное — чтобы итоги ее реализации не вошли в противоречие с конституционными и трудовыми гарантиями и не ухудшили экономическое и иное социальное положение работников. В таком случае без трудовых конфликтов и привлечения Конституционного суда РФ к анализу актов, изданных исполнительной ветвью власти государства, дело не обойдется.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ПРИКАЗ

от 4 июня 2008 г. № 1238

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ФОРМ АКТОВ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕРОК

В соответствии с пунктом 15 Правил осуществления контроля и надзора в сфере образования, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2007 г. № 116 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 9, ст. 1098; 2008, № 6, ст. 502)¹, **приказываю:**

1. Утвердить форму акта о результатах выездной (инспекционной) проверки (*приложение 1*).
2. Утвердить форму акта о результатах камеральной проверки (*приложение 2*).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Руководитель
федеральной службы
Л.Н. Глебова**

Зарегистрирован в Минюсте России 16 июня 2008 г. Рег. № 11837.

Приложение 1

**Форма
акта о результатах выездной
(инспекционной) проверки**

**УТВЕРЖДЕНА
приказом Рособнадзора
от 4 июня 2008 г. № 1238**

**АКТ
о результатах выездной (инспекционной) проверки**

(указать предмет проверки и[или] наименование проверяемой организации)

« _____ » _____ 20 ____ г.

г. _____

¹ См. в «Правовой базе журнала «Администратор образования»» на CD. — Ред.

В соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации) от « _____ » _____ 20 ____ г. № _____ комиссией (проверяющим) в составе:

(указать Ф.И.О., место работы, должность председателя и членов комиссии или проверяющего)

в присутствии:

(Ф.И.О., должность руководителя или полномочного представителя проверяемой организации)

в период с « _____ » _____ 20 ____ г. по « _____ » _____ 20 ____ г. проведена выездная (инспекционная) проверка _____

(указать предмет проверки, наименование проверяемой организации)

Реквизиты проверяемой организации:

Адрес юридический _____

(адрес, тел., факс, e-mail)

Адрес фактический _____

(адрес, тел., факс, e-mail)

Руководитель проверяемой организации:

(Ф.И.О., должность, основание полномочий, тел., факс)

1. В ходе проведения выездной (инспекционной) проверки установлено:

(указать сведения о результатах проверки, в том числе о выявленных нарушениях)

2. В ходе выездной (инспекционной) проверки не были представлены следующие запрашиваемые документы:

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ / Управление

3. Выводы комиссии (проверяющего):

4. Список приложений, обосновывающих выводы комиссии (проверяющего):

Акт составлен на _____ страницах в двух экземплярах.

Подписи председателя и членов комиссии (проверяющего):

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

С актом ознакомлен, экземпляр акта получен:

(Ф.И.О., должность руководителя или уполномоченного
представителя проверяемой организации, его подпись)

Объяснения (возражения) к акту о результатах выездной (инспекционной) проверки: прилагаются/не прилагаются (ненужное зачеркнуть) на _____ л.

(Ф.И.О., должность руководителя или уполномоченного
представителя проверяемой организации, его подпись)

Приложение 2

**Форма
акта о результатах
камеральной проверки**

УТВЕРЖДЕНА
приказом Рособрнадзора
от 4 июня 2008 г. № 1238

**АКТ
о результатах камеральной проверки**

(указать предмет проверки и[или] наименование проверяемой организации)

« ___ » _____ 20 ___ г. _____ г. _____

В соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации) от « ___ » _____ 20 ___ г. № _____ комиссией (проверяющим) в составе:

(указать Ф.И.О., место работы, должность председателя и членов комиссии или проверяющего)

в период с « ___ » _____ 20 ___ г. по « ___ » _____ 20 ___ г.
проведена камеральная проверка _____

(указать предмет проверки,
наименование проверяемой организации)

Реквизиты проверяемой организации:

Адрес юридический _____
(адрес, тел., факс, e-mail)

Адрес фактический _____
(адрес, тел., факс, e-mail)

Руководитель проверяемой организации:

(Ф.И.О., должность, основание полномочий, тел., факс)

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ / Управление

1. В ходе камеральной проверки установлено:

(указать сведения о результатах проверки, в том числе о выявленных нарушениях)

2. В ходе камеральной проверки дополнительно были запрошены следующие документы (запрос от « ____ » _____ 20 __ г. № ____):

3. В ходе камеральной проверки не были представлены следующие запрашиваемые документы:

4. Выводы комиссии (проверяющего):

5. Список приложений, обосновывающих выводы комиссии (проверяющего):

Акт составлен на _____ страницах в двух экземплярах и направлен проверяемой организацией _____

(указать наименование проверяемой организации)

(почтовая квитанция об оплате заказного почтового отправления от « ____ » _____ 20 __ г. № ____; уведомление от _____ 20 __ г. № ____).

Подписи председателя и членов комиссии (проверяющего):

_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	(подпись)

С актом ознакомлен, экземпляр акта получен:

(Ф.И.О., должность руководителя или уполномоченного
представителя проверяемой организации, его подпись)

Объяснения (возражения) к акту о результатах камеральной проверки: прилагаются/не прилагаются (*ненужное зачеркнуть*) на _____ л.

(Ф.И.О., должность руководителя или уполномоченного
представителя проверяемой организации, его подпись)

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

04.06.2008 № 01-251/09-01

Органы исполнительной власти
субъектов Российской Федерации,
осуществляющие функции по контролю
и надзору в сфере образования

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки направляет для использования в работе *Методические рекомендации по проведению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими функции по надзору и контролю в сфере образования, выездных (инспекционных) проверок соблюдения законодательства Российской Федерации в области образования, а также организации контроля за исполнением предписаний об устранении нарушений, разработанные в соответствии с пунктом 6 Правил осуществления контроля и надзора в сфере образования, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2007 г. № 116.*

<...>

**Руководитель
федеральной службы
Л.Н. Глебова**