

**ГЛАВА МОШКОВСКОГО РАЙОНА
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.02.2008

№ 181

О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений Мошковского района

(в редакции постановлений Главы района от 06.02.2009 № 144,
от 22.05.2009 № 544, от 11.03.2010 № 511-па, от 16.09.2011 № 2230-па,
от 14.11.2011 № 47)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы, стимулирования деятельности учреждений по расширению услуг и повышению их качества и результативности деятельности учреждений, а также, учитывая решение районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 12.02.2008 года,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести в действие в течение 2008 года в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях Мошковского района отраслевые системы оплаты труда.

2. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района, Методические рекомендации по введению в бюджетных и казенных учреждениях отраслевых систем оплаты труда.

3. Установить, что размер минимального месячного оклада работника не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на момент введения в действие отраслевых систем оплаты труда (в ред. Постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

4. Установить, что месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в ред. Постановления Главы района от

16.09.2011 № 2230-па).

5. Начальнику управления образования, начальнику отдела культуры, начальнику отдела социального обслуживания, главному врачу района:

до 01 апреля 2008 года заключить отраслевые тарифные соглашения между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли, а при отсутствии отраслевых профсоюзов – утвердить положения об оплате труда работников подведомственных учреждений по согласованию с отделом труда администрации района;

осуществить перевод работников на отраслевые системы оплаты труда в пределах базовых фондов оплаты труда;

обеспечить осуществление в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками в соответствии с трудовым законодательством;

до 15 июля 2009 года определить предельный норматив формирования расходов на оплату труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района, их заместителей и главного бухгалтера в соответствии с главой V Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений. Норматив формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера пересматривается в случае изменения среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного и казенного учреждения (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

до 1 января 2012 года установить в отраслевых тарифных соглашениях между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли, положениях об оплате труда работников подведомственных учреждений условия стимулирования руководителей учреждений с учетом обеспечения ими условий для производительного качественного труда работников, создания безопасных условий труда и сохранения здоровья работников, подбора квалифицированных кадров и внедрения различных форм их развития, отсутствие конфликтных ситуаций (в ред. Постановления Главы района от 16.09.2011 № 2230-па).

6. Управлению экономического развития и труда администрации района:

осуществлять контроль за соблюдением установленных условий оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений при заключении с ними трудовых договоров и дополнительных соглашений;

осуществлять мониторинг заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений района (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

во взаимодействии с районными исполнительными органами муниципальной власти Мошковского района, имеющими подведомственные муниципальные бюджетные и казенные учреждения, осуществлять постоянный контроль за соблюдением руководителями учреждений трудового законодательства и нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений (в ред. Постановления Главы района от 16.09.2011 № 2230-па).

7. Установить, что объем средств на оплату труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема услуг предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями.

8. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений при введении отраслевой системы оплаты труда принять меры по оптимизации штатной численности работников и снижению численности низкооплачиваемых работников.

10. До введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений оплату труда работников осуществлять в соответствии с постановлением главы района от 12.01.2007 № 7 «О системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений на 2007 год».

11. Рекомендовать главам муниципальных образований разработать и ввести в течение 2008 года отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом положений настоящего постановления (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544)

12. Внести в перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, на особо важных и особо ответственных работах, утвержденный постановлением главы района от 14.09.2006 № 345 «Об утверждении перечня профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, на особо важных и особо ответственных работах, и порядка оплаты их труда», изменения, исключив графу «Разряд тарифной сетки».

13. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района Латыпова В.С.

Глава района

С.А.Лысенко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Главы района
от 21.02.2008 № 181

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевых системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района

I. Общие положения

1. Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района, финансируемых за счет средств районного бюджета Мошковского района.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района (далее - учреждения), включающие размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, а также настоящим Положением.

3. Системы оплаты труда предусматривают:

отказ от тарифной сетки и переход на оплату труда с применением должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих;

увеличение доли тарифной, т.е. гарантированной части фонда оплаты труда;

реформирование оплаты труда работников в зависимости от конечного результата их работы;

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

повышение качества услуг и обеспечение результативности работы;

повышение заработной платы работников за счет оптимизации штатной численности и рациональной организации трудового процесса (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544)

4. Наименования должностей или профессий должны соответствовать наименованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

6. Отдельным высококвалифицированным специалистам учреждений, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда; творческим работникам; рабочим, занятым на важных и ответственных работах, в трудовых договорах руководители учреждений могут устанавливать индивидуальные

условия оплаты труда в соответствии с порядком и условиями установления индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из районного бюджета Мошковского района, утвержденным постановлением главы района от 13.01.2006 № 2 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из районного бюджета».

7. Рекомендуемым оптимальным соотношением доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли, и доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, является 70 % к 30 %.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, осуществляющих основную деятельность в отрасли, устанавливается структурными подразделениями администрации Мошковского района, в ведомственном подчинении которых находится учреждение, по согласованию с Управлением экономического развития и труда администрации Мошковского района (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников

8. Оплата труда работников учреждений включает:
должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
оплату труда по районному коэффициенту.

9. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, утверждаются управлением экономического развития и труда администрации исходя из минимального оклада работника, установленного Губернатором Новосибирской области, и установленных требований к квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих.

10. Условия оплаты труда работников соответствующих отраслей, включающие размеры должностных окладов, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении, заключаемом между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли и соответствующим структурным подразделением администрации Мошковского района, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, а при отсутствии отраслевых профсоюзов - в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, согласованном с

управлением экономического развития и труда администрации Мошковского района; (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников соответствующих отраслей устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении исходя из минимального оклада работника, установленного Губернатором Новосибирской области, и установленных требований к квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих.

III. Виды выплат компенсационного характера

12. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений социальной защиты населения, культуры, здравоохранения, образования, ветеринарии, физической культуры и спорта, молодежной политики, работающим в сельской местности, - 25% должностного оклада;

работу в ночное время;

совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

сверхурочную работу;

работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, установленные по подведомственным структурным подразделениям администрации Мошковского района, в ведомственном подчинении которых находится учреждение; (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

работу со сведениями, составляющими государственную тайну»; (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

IV. Виды выплат стимулирующего характера

13. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

качественные показатели деятельности учреждений;

ученую степень;

почетное звание;

продолжительность непрерывной работы.

14. Качественные показатели деятельности учреждения устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или в Положении об оплате труда с учетом муниципального задания.

15. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

16. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

17. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

18. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

19. Заработная плата руководителей учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров Главой района по согласованию со структурными подразделениями администрации Мошковского района, в ведомственном подчинении которых находится учреждение, с управлением экономического развития и труда администрации Мошковского района, а их заместителям и главным бухгалтерам - руководителями соответствующих учреждений. (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

20. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются постановлением Главы района по предложениям структурных подразделений, в ведомственном подчинении которых находится учреждение. (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

22. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются постановлением Главы района по предложениям структурных подразделений, в ведомственном подчинении которых находится учреждение в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений). (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

23. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

24. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах. (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

24.1. выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением (положением об оплате труда работников). Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются Главой Мошковского района, заместителей – руководителями учреждений (постановление Главы района от 16.09.2011 № 2230-па).

25. Глава района по предложениям структурных подразделений, в ведомственном подчинении которых находится учреждение, постановлением устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера и индивидуальные надбавки.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности муниципального бюджетного учреждения не начисляются в случаях не обеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в Новосибирской области величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

26. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда учреждения. Указанный норматив рассчитывается с учетом:

численности заместителей руководителя учреждения;

ограничения выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера;

кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения. (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

27. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

фактическая численность
работников учреждения,
чел.

число заместителей
руководителя учреждения,
ед.

до 25

0

26-100

0 – 1

101- 200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
более 1000	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

В образовательных учреждениях с фактической численностью работников 26-200 человек численность заместителей устанавливается до 3 единиц.(в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

28. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с отраслевым тарифным соглашением, заключаемым между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и соответствующим структурным подразделением администрации Мошковского района, в ведомственном подчинении которого находится учреждение. При отсутствии отраслевого профсоюза – в соответствии с положением об оплате труда работников подведомственных учреждений (в ред. постановления Главы района от 06.02.2009 № 144).

При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплату стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителю соответствующего учреждения (постановление Главы района от 16.09.2011 №2230-па).

29. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
101-200	до 3,5
201-300	до 4
301-1000	до 4,5
более 1000	до 5

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера. (в ред. постановления Главы района от 22.05.2009 № 544).

30. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход

деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

VI. Заключительные положения

31. Руководители учреждений: устанавливают низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда; используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы другим работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным работникам.

32. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

33. Утратил силу (в ред. Постановления Главы района от 14.11.2011 № 47).

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы района
от 21.02.2008 № 181

Методические рекомендации по введению в бюджетных и казенных учреждениях отраслевых систем оплаты труда

Раздел I. Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации подготовлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании постановления Губернатора Новосибирской области от 28.1.2008 г. №20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» (далее – Постановление) и применяются при введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются, как это предусмотрено статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3. Отраслевые системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы вводятся в действие в течение 2008 года.

4. Отраслевые системы предусматривают единые принципы оплаты труда работников бюджетной сферы на основе базовых фондов оплаты труда, утверждаемых органами местного самоуправления.

5. Заработная плата работников определяется, как это предусмотрено пунктом 8 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мошковского района, утвержденного настоящим Постановлением (далее – Положение об отраслевых системах оплаты труда), исходя из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера
- оплаты труда по районному коэффициенту.

6. Органы местного самоуправления – по муниципальным учреждениям разрабатывают и заключают отраслевые территориальные тарифные соглашения между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли и соответствующим органом местного самоуправления (далее Соглашение), а при отсутствии отраслевых профсоюзов – утверждают положение об оплате труда работников подведомственных учреждений по согласованию с управлением экономического развития и труда администрации Мошковского района.

В Соглашениях, положениях об оплате труда устанавливаются отраслевые условия оплаты труда, включающие размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, перечень учреждений, подразделений и должностей с особо опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, а также качественные показатели деятельности учреждений и работников.

7. Отраслевое тарифное соглашение является приложением к отраслевому соглашению.

8. В случае, если отраслевое соглашение заключено и действует, необходимо внести дополнение или изменение в установленном порядке.

9. Порядок введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений предусматривается в правовых актах органов местного самоуправления, которые принимаются на основе вышеназванного постановления Губернатора Новосибирской области.

Раздел II. Порядок введения отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы

Установление должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих

10. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах исходя из

минимального оклада низкоквалифицированного рабочего разрабатывают и утверждают по муниципальным учреждениям – органы местного самоуправления.

11. Размеры должностных окладов служащих, окладов по профессиям рабочих соответствующей отрасли разрабатывают по муниципальным учреждениям - структурные подразделения администрации района на которые возложена координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли.

12. Должностные оклады работникам учреждений здравоохранения рекомендуется устанавливать с учетом профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №526, культуры - профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №525.

13. При определении размеров должностных окладов работников рекомендуется учитывать ранее установленную тарификацию на основе установленных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также сложность и объем выполняемой работы, исходить из минимального оклада по профессии низкоквалифицированного рабочего - 2300 рублей в месяц, с учетом должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладам по профессиям рабочих, устанавливаемых департаментом труда и занятости населения Новосибирской области.

14. При определении требований к квалификации специалистов и характеристик работ по профессиям рабочих применяются отраслевые тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетной сферы, утвержденные постановлениями Минтруда Российской Федерации.

15. Профессии рабочих указаны в первом разделе, а должности служащих, включая руководителей (код категории 1), специалистов (код категории 2) и технических исполнителей (код категории 3) - во втором разделе общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, введенного в действие постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 №367.

Выплаты компенсационного характера

16. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений социальной защиты населения, культуры, здравоохранения, образования, ветеринарии, физической культуры и спорта, молодежной политики, работающим в сельской местности, - 25% должностного оклада;

работу в ночное время;

совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

сверхурочную работу;

работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

17. При введении отраслевых систем оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Виды выплат компенсационного характера за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников устанавливаются взамен ранее установленных повышений тарифных ставок, окладов, например работникам госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц; педагогическим и другим работникам за работу в специализированных домах ребенка; в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах интернатах для детей – инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых и др. Размеры доплат устанавливаются к окладу с учетом ранее установленных размеров повышений тарифных ставок, окладов.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, в виде доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

При этом работодателям необходимо принимать меры по поэтапному проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также обоснованного установления доплат за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда.

При введении отраслевых систем оплаты труда условия труда рекомендуется отражать в трудовом договоре работника, поскольку это является необходимым условием для установления ему выплат компенсационного характера и неотъемлемой частью трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера

21. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за: качественные показатели деятельности учреждения и работника; ученую степень; почетное звание; продолжительность непрерывной работы.

22. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности рекомендуется устанавливать с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Качественные показатели деятельности учреждения и работников, направленные на конечный результат, размеры и условия выплаты надбавок за ученую степень, почетное звание, продолжительность непрерывной работы устанавливаются в Соглашении, либо в положении об оплате труда, с учетом ранее разработанного и утвержденного положения о материальном стимулировании работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

23. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в Соглашении, положении об оплате труда, учреждения определяют самостоятельно в пределах базового фонда оплаты труда и устанавливают локальными нормативными актами.

24. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

Порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

25. Заработная плата руководителей устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями муниципальных учреждений – по согласованию с управлением экономического развития и труда администрации Мошковского района, а их заместителей и главных бухгалтеров – руководителями соответствующих учреждений.

26. С введением отраслевых систем оплаты труда при определении заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, как это предусмотрено пунктом 20 Положения об отраслевых системах оплаты труда.

27. Размеры должностных окладов руководителей устанавливаются органом местного самоуправления, к ведению которого относятся учреждения, исходя из должностных окладов по общеотраслевым должностям, утвержденным Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, органами местного самоуправления, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение и установленных требований к квалификации.

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются органом местного самоуправления в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, наличие структурных подразделений, и т.д.).

28. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями учреждений на 10–30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

29. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

30. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю муниципального учреждения – в порядке, определенном соответствующим нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Орган местного самоуправления определяет размер централизации ассигнований, выделяемых из областного, муниципального бюджета на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, в пределах размеров, определенных пунктом 25 Положения об отраслевых системах оплаты труда, в зависимости от размера базовых фондов оплаты труда, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников учреждений. Заработная плата руководителя учреждения с учетом индивидуальной надбавки не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

Подготовка к введению отраслевых систем оплаты труда

31. В целях оптимизации использования фонда оплаты труда работников учреждений, до введения отраслевых систем оплаты труда органам местного самоуправления необходимо проанализировать функции, задачи и объемы работ каждого из подведомственных учреждений, по итогам проведенного анализа пересмотреть и утвердить размеры базовых фондов оплаты труда каждого бюджетного учреждения в пределах объема бюджетных средств на 2008 год, установленных на соответствующую отрасль.

Объем финансовых средств увязывается с функциями и задачами, выполняемыми учреждением на момент утверждения базового фонда оплаты труда. В дальнейшем утвержденный базовый фонд оплаты труда не зависит от должностей, устанавливаемых руководителем учреждения самостоятельно, и пересматривается только в случае изменения объема оказываемых учреждением государственных услуг, в пределах средств, предусмотренных на очередной финансовый год и плановый период.

32. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

33. Рекомендуется установить оптимальное соотношение доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли и доли части фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения 70% к 30%.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, осуществляющих основную деятельность в отрасли устанавливается в муниципальных учреждениях - структурными подразделениями района на которые возложена координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли.

34. В связи с введением отраслевых систем оплаты труда учреждений рекомендуется:

- рассмотреть вопросы оптимизации численности учреждений, провести работу по согласованию штатной численности работников учреждений с учетом ее оптимизации, исходя из необходимости выполнения установленных бюджетному учреждению функций, задач и объемов работ.

При формировании учреждением штатного расписания и направлении его на согласование в орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения им функций, задач и объемов работ. Это может служить достаточным основанием для

согласования штатного расписания (численности работников) органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

При согласовании штатного расписания на содержание работников бюджетного учреждения рекомендуется обращать внимание на его обоснованность в части соответствия включенных в него данных функциям, задачам и объемам работ каждого из подведомственных бюджетных учреждений.

- принять решение об отмене отдельных ранее установленных надбавок или доплат, либо пересмотреть их размеры.

Например, надбавки за классность водителям автомобилей, ненормированный рабочий день и др. Так, в настоящее время согласно трудовому законодательству за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением главы администрации Новосибирской области от 26.05.2003 №341 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета»; классность водителям не устанавливается.

- отменить ранее установленные размеры повышений окладов за работу в особых условиях труда, особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, заменив их, на компенсационные доплаты к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы, а при необоснованности их установления – исключить.

Изменение условий трудового договора

35. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты должны быть указаны в трудовом договоре.

В целях совершенствования организационной работы по оформлению трудовых отношений с работниками при введении для них отраслевых систем оплаты труда рекомендуется персонифицировать оплату труда работников, конкретизировав размеры и условия оплаты труда работников в их трудовых договорах. В связи с этим рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых структурировать условия оплаты их труда (взамен отсылочных норм к положению об оплате труда работников учреждения и иным локальным актам учреждения), предусмотрев в них размер:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником в связи с введением отраслевых систем оплаты труда приведен в приложении 2 к настоящим Методическим рекомендациям.

36. Руководители учреждений обеспечивают осуществление мероприятий, связанных с изменением трудовых договоров с работниками в соответствии с трудовым законодательством.

Согласно статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Заключительные положения

37. Руководители учреждений:

- устанавливают низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;
- используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы другим работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным работникам.

Часовая оплата труда устанавливается в муниципальных учреждениях – соответствующими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размер минимальной часовой оплаты труда индексируется или повышается в сроки и размерах, установленных постановлениями главы района для работников учреждений бюджетной сферы Мошковского района. С учетом увеличения с 01.02.2008 на 14 % размеров базовых фондов оплаты труда учреждений бюджетной сферы размер минимальной часовой оплаты труда с 1 февраля 2008 года равен 31 рубль 58 коп.

38. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

39. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в ред. Постановления Главы района от 16.09.2011 № 2230-па).

40. исключен (постановление от 14.11.2011 № 47).

41. В целях обеспечения единой координации с органами местного самоуправления работу по введению отраслевых систем оплаты труда рекомендуется осуществлять совместно с управлением экономического развития и труда администрации района, при участии структурных подразделений района, на которые возложена координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли

Приложение 2
к Методическим рекомендациям по
введению в муниципальных бюджетных и
казенных учреждениях отраслевых систем
оплаты труда

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С РАБОТНИКОМ

в связи с введением отраслевых систем оплаты труда (образец)

_____ «___» _____ 20__ г.
(место заключения дополнительного соглашения)

_____,
(полное наименование областного бюджетного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель»,
с одной стороны, и граждан _____,
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее
дополнительное соглашение к трудовому договору от «___» _____ 20__ г.
№ ___ о нижеследующем.

1. Руководствуясь частью 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, признать утратившим силу раздел (абзацы, пункты) _____ трудового договора, регулирующий оплату труда работника.

2. Дополнить раздел (абзацы, пункты) трудового договора разделом абзацем, пунктом) следующего содержания:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- оклад в размере _____ рублей;

- название выплаты компенсационного характера
_____ в размере _____ за работу
_____;

- название выплаты стимулирующего характера в размере _____
за _____

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ 20__ г. № ___, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ г.

5. Адреса и другие сведения сторон

Работодатель:

(полное наименование федерального бюджетного учреждения)
Адрес (с индексом): _____
Телефон / факс: _____
ИНН: _____

Работник:

(фамилия, имя, отчество)
Документ, удостоверяющий личность: серия _____ № _____
Выдан _____
(кем, когда)
Адрес (с индексом): _____
Телефон: _____

От Работодателя:

Работник:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

дата (число, месяц, год)

М.П.