



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 31.10.2016

г. Вологда

№ 962

О некоторых вопросах, связанных с системами оплаты труда в государственных учреждениях области

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить:

требования к положениям об оплате труда работников государственных учреждений области (приложение 1);

рекомендации к установлению систем оплаты труда работников государственных учреждений области и к разработке штатных расписаний государственных учреждений области (приложение 2).

2. Департаменту труда и занятости населения области в срок до 1 марта 2017 года обеспечить организацию деятельности рабочей группы по рассмотрению вопроса о возможности установления унифицированных подходов к установлению систем оплаты труда в государственных учреждениях области.

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области

О.А. Кувшинников

Утверждены
постановлением
Правительства области
от 31.10.2016 № 962
(приложение 1)

**Требования
к положениям об оплате труда работников
государственных учреждений области**

I. Общие положения

1.1. Настоящий документ устанавливает требования к положениям об оплате труда работников государственных учреждений области, утвержденным постановлением Правительства области в связи с реализацией полномочий, установленных законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (далее соответственно – Требования, Положения об оплате труда, Учреждение).

1.2. Требования разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (далее - закон области «Об оплате труда работников государственных учреждений области»), распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разрабатываемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

II. Требования к структуре и содержанию Положений об оплате труда

- 2.1. В Положения об оплате труда включаются следующие разделы:
- а) общие положения;
 - б) порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;
 - в) выплаты компенсационного характера;
 - г) выплаты стимулирующего характера;
 - д) порядок и размеры оплаты труда руководителя, его заместителя (заместителей) и главного бухгалтера Учреждения;
 - е) порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.
- 2.2. Раздел, касающийся общих положений, содержит:

предмет регулирования Положения об оплате труда; понятия, используемые для целей Положения об оплате труда (при необходимости).

2.3. Раздел, касающийся порядка определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения, содержит:

виды и размеры повышающих коэффициентов, применяемых к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», порядок их применения, порядок определения должностных окладов;

перечень нормативных правовых актов, в соответствии с которыми происходит отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам.

2.4. Раздел, касающийся выплат компенсационного характера, содержит:

перечень конкретных видов выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам Учреждения, определенный на основании перечня видов выплат компенсационного характера, установленного законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области»;

размеры и условия установления выплат компенсационного характера по каждому из видов с учетом положений главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации;

порядок назначения работникам Учреждения выплат компенсационного характера.

При установлении выплат компенсационного характера учитывается следующее:

а) оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при его наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются работникам Учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам Учреждения с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, допущенным к государственной тайне, работникам, занятым на работе с шифрами в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 (в редакции от 8 марта 2015 года) «О государственной тайне», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 года № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 1997 года № 1639 «О социальной защите работников шифровальной службы в Российской Федерации»);

д) работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. Раздел, касающийся выплат стимулирующего характера, содержит:

перечень конкретных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, определенный на основании перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области»;

размеры и условия установления выплат стимулирующего характера по каждому из видов, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения;

порядок назначения работникам Учреждения выплат стимулирующего характера.

При установлении работникам Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж) учитывается следующее.

Выплата работникам Учреждения надбавки за стаж производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, могут включаться следующие периоды времени:

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления области;

время работы в организациях соответствующей отрасли;

время военной службы;

иная работа на должностях, замещение которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности;

иные периоды, установленные Положением об оплате труда.

При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж, является трудовая книжка, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж.

2.6. Раздел, касающийся порядка и размеров оплаты труда руководителя, его заместителя (заместителей) и главного бухгалтера Учреждения, содержит:

- порядок определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

- порядок определения размеров должностных окладов заместителя (заместителей) руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

- перечень конкретных видов выплат компенсационного характера, устанавливаемых руководителю, его заместителю (заместителям) и главному бухгалтеру Учреждения;

- размеры и условия установления выплат компенсационного характера, с учетом положений главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации;

- порядок установления руководителю, его заместителю (заместителям) и главному бухгалтеру Учреждения выплат компенсационного характера;

- перечень конкретных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, его заместителю (заместителям) и главному бухгалтеру Учреждения;

- размеры и условия установления выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя, его заместителя (заместителей) и главного бухгалтера Учреждения;

- порядок установления руководителю, его заместителю (заместителям) и главному бухгалтеру Учреждения выплат стимулирующего характера;

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

2.6.1. При установлении порядка определения размеров должностных окладов заместителя (заместителей) руководителя и главного бухгалтера Учреждения следует учитывать, что рекомендуемые размеры должностных окладов заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.6.2. При регулировании вопросов оплаты труда руководителя Учреждения следует учитывать, что должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения (далее – Учредитель).

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых Учредителем показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения.

В показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения могут включаться в том числе такие показатели, как своевременность и полнота выплаты заработной платы работникам Учреждения; рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

2.6.3. При регулировании вопросов оплаты труда заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера Учреждения следует учитывать, что должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю (заместителям) руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю (заместителям) руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

2.7. Раздел, касающийся порядка формирования фонда оплаты труда Учреждения, содержит:

порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения, который формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов) работников, включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

размер предельной доли расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда работников Учреждения.

При определении размера предельной доли расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда работников Учреждения следует учитывать, что ее максимальный размер не должен превышать 40 процентов фонда оплаты труда.

Перечень работников Учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется Учредителем на основании следующего:

к административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения;

к вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители относятся к основному персоналу.

2.8. Установление иных выплат работникам Учреждений коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения (материальная помощь, единовременные вознаграждения) возможно в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

Утверждены
постановлением
Правительства области
от 31.10.2016 № 962
(приложение 2)

Рекомендации

к установлению систем оплаты труда работников государственных учреждений области и к разработке штатных расписаний государственных учреждений области

1. Рекомендации к установлению систем оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами области, не допускается.

1.3. Системы оплаты труда, установленные в Учреждении, включают фиксированные размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при его наличии).

1.5. Системами оплаты труда, установленными для работников Учреждения, обеспечивается:

равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. При установлении систем оплаты труда в Учреждении: применяются демократические процедуры (такие как создание комиссий с

участием представительного органа работников Учреждения при его наличии) при оценке эффективности деятельности различных категорий работников Учреждения и установлении им выплат стимулирующего характера;

создаются условия для оплаты труда работников Учреждения в зависимости от результатов и качества их работы, а также личной заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

обеспечиваются государственные гарантии по оплате труда;

совершенствуется порядок установления окладов (должностных окладов) и других частей заработной платы работников Учреждения путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения и стимулирования работников Учреждения к повышению результатов труда.

1.7. При установлении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается в том числе:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

г) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.8. Разработка показателей и критериев для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется с учетом:

принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года №

421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 920, предусмотренных в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

1.9. Критериями и особенностями установления должностных окладов заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера Учреждения могут являться: количество заместителей руководителя Учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя Учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников Учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов, и другие.

Конкретные критерии и особенности установления размеров должностных окладов заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяются в локальном нормативном акте, устанавливающем систему оплаты труда Учреждения.

2. Рекомендации

к разработке штатных расписаний Учреждений

2.1. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников.

2.2. При формировании штатной численности руководитель Учреждения учитывает:

технологические (трудовые) процессы и организационно-технические условия их выполнения;

целевые показатели эффективности работы, устанавливаемые Учредителем;

объем субсидий на выполнение государственного задания с учетом исполнения Учреждением установленных Учредителем целевых показателей эффективности работы;

перечень работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

перечень трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности и которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров.