

**ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

П Р И К А З

22 сентября 2017 г. № 556
г. Калининград

Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области

В соответствии с подпунктом 7 пункта 4 Положения о системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, утвержденного постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30 сентября 2011 года № 737, от 09 сентября 2013 года № 670, от 25 марта 2015 года № 151, от 24 июля 2017 года № 383), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить рекомендации по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

1) приказ Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года № 17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений»;

2) приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 20 марта 2014 года № 100 «О внесении изменения в приказ Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года № 17».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Временно исполняющая обязанности
министра социальной политики



А.В. Майстер

Приложение
к приказу Министерства
социальной политики
Калининградской области
от 22 сентября 2017 года № 556

РЕКОМЕНДАЦИИ
по разработке исполнительными органами государственной власти
Калининградской области положений (примерных положений)
об оплате труда работников подведомственных
государственных учреждений Калининградской области

I. Общие положения

1. Настоящие рекомендации по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области (далее – рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи при подготовке примерных положений об оплате труда работников подведомственных государственных бюджетных и автономных учреждений Калининградской области (далее – примерные положения об оплате труда), положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области (далее – положения об оплате труда).

2. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Калининградской области (далее – учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, статьей 12.2 Закона Калининградской области «О внесении изменений и дополнений в Закон Калининградской области «О порядке управления и распоряжения государственной собственностью Калининградской области», нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами исполнительных органов государственной власти Калининградской области с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждений или коллективными договорами.

4. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Калининградской области устанавливаются

с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых исполнительными органами государственными власти Калининградской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений (далее – учредитель), по согласованию с Министерством социальной политики Калининградской области. Указанные примерные положения носят для государственных бюджетных и автономных учреждений Калининградской области рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных государственных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми учредителем по согласованию с Министерством социальной политики Калининградской области. Указанные положения носят для государственных казенных учреждений Калининградской области обязательный характер.

5. При разработке примерных положений об оплате труда, положений об оплате труда исполнительными органами государственной власти Калининградской области осуществляется анализ специфики деятельности подведомственных учреждений с целью их группировки по видам экономической деятельности в соответствии с основной уставной деятельностью учреждений.

II. Структура и содержание положения (примерного положения) об оплате труда

6. В положения (примерные положения) об оплате труда рекомендуется включать следующие разделы:

- 1) «Общие положения»;
- 2) «Условия оплаты труда работников учреждения»;
- 3) «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера»;

4) другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

7. В раздел «Общие положения» рекомендуется включать:

- преамбулу со ссылкой на основание издания положения (примерного положения) об оплате труда (например, постановление Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» с последующими изменениями и дополнениями, нормативные правовые акты исполнительных органов государственной власти Калининградской области);

- общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

- краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

8. В раздел «Условия оплаты труда работников Учреждения» рекомендуется включать главы:

- 1) «Основные условия оплаты труда»;
- 2) «Компенсационные выплаты»;
- 3) «Стимулирующие выплаты».

8.1. В главе «Основные условия оплаты труда» в примерных положениях об оплате труда указываются размеры рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов), рекомендуемых минимальных ставок заработной платы работников, в положениях об оплате труда – размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) или квалификационным уровням соответствующей ПКГ.

По должностям работников учреждений, включенным в ПКГ, но не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений Калининградской области устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных казенных учреждений Калининградской области устанавливаются учредителем.

По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В целях сохранения кадрового потенциала учреждений рекомендуется в системах оплаты труда работников внедрять новые подходы к формированию оплаты труда работников таким образом, чтобы 55 – 70 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда, утверждаемых исполнительными органами государственной власти Калининградской области, рекомендуется использовать в качестве ориентиров при установлении учреждениями конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При этом необходимо учесть обязательства действующего регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области, в которую также включаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения Калининградской области формируется исходя из объема субсидий, поступающих государственному автономному и бюджетному учреждению Калининградской области из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения Калининградской области и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Учредитель устанавливает перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Калининградской области не должна превышать 40 процентов.

Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются государственными казенными учреждениями Калининградской области на выплаты стимулирующего характера.

8.2. Глава «Компенсационные выплаты» включает перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера.

Виды компенсационных выплат устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством социальной политики Калининградской области:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышенная оплата труда работникам, занятым выполнением работ в других случаях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителями учреждений должны быть приняты меры по проведению специальной оценки условий труда работников с вредными и (или) опасными условиями труда с целью уточнения наличия отклонений уровней вредных производственных факторов от установленных нормативов, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также сокращения рабочих мест, которые не соответствуют требованиям охраны труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

При этом установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии

с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

8.3. Глава «Стимулирующие выплаты» включает перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством социальной политики Калининградской области, и должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности его работы, установленным исполнительными органами государственной власти Калининградской области, в пределах фонда оплаты труда.

В него включается:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств.

В целях поощрения работников по итогам работы рекомендуется устанавливать следующие премиальные выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Период, за который выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется в положении об оплате труда учреждения. В учреждении допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы. Например, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год.

Конкретный размер премии по итогам работы определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по ПКГ, квалификационному уровню соответствующей ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда учреждений, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств государственных внебюджетных фондов, направляемых на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) учреждений:

- 1) заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- 2) руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;
- 3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по ПКГ, квалификационному уровню соответствующей ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Государственными казенными учреждениями Калининградской области на выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать Методические рекомендации 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, утвержденные приказом Минздрава России от 28 июня 2013 года № 421, приказом Минтруда России от 01 июля 2013 года № 287, приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 года № 920, письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02.

В целях стимулирования работников государственных учреждений Калининградской области к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ в государственных учреждениях Калининградской области рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений, и в первую очередь из числа молодежи, в государственных учреждениях Калининградской области может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет.

При установлении условий оплаты труда отдельным работникам рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в целях:

- обеспечения реализации указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» по достижению целевых значений средней заработной платы отдельных категорий работников;

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области;

- недопущения снижения уровня средней заработной платы (без учета премий) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) положением об оплате труда работников учреждения рекомендуется предусматривать установление повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Его размер определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9. Раздел «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» содержит условия оплаты труда руководителей учреждений их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с исполнительным органом государственной власти Калининградской области, в ведении которого находится учреждение, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости

учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями и дополнениями).

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы по решению учредителя могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, включенных в перечень государственных учреждений Калининградской области, в которых условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения, утвержденный Правительством Калининградской области.

Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах исполнительных органов государственной власти Калининградской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

По решению учредителя информация может размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения. В этом случае в соответствующем разделе официального сайта учредителя указывается ссылка на адрес, где размещена информация.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 8.2 настоящих Рекомендаций.

Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок, определяемый учредителем.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя учреждения учредителем.

В качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя устанавливаются:

1) обеспечение соотношения средней заработной платы работников, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по Калининградской области с учетом достижения целевых показателей повышения оплаты труда для отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

3) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

4) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

5) оптимизация деятельности учреждения и другие показатели.

10. В разделе «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения» отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, иные рекомендации по условиям оплаты труда работников с учетом специфики трудовых отношений.

В частности, в данной главе рекомендуется регулировать вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи.

III. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений

Калининградской области в сфере образования

11. Исполнительным органам государственной власти Калининградской области, руководителям государственных образовательных учреждений Калининградской области при формировании систем оплаты

труда педагогических и иных работников сферы образования необходимо учитывать следующее:

1) не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в предыдущем году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики;

2) в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии устанавливать работникам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в размерах, обеспечивающих 70 процентов от общей суммы заработной платы работника;

3) определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год;

4) при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона);

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер);

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством

предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера;

5) отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

IV. Особенности формирования систем оплаты работников государственных учреждений здравоохранения Калининградской области

12. Исполнительным органам государственной власти Калининградской области, руководителям государственных учреждений здравоохранения Калининградской области при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

1) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность в системе обязательного медицинского страхования, осуществляется за счет всех источников финансирования, в том числе за счет субвенций Федерального фонда обязательного медицинского страхования, учитывающих увеличение финансового обеспечения расходов, осуществляемых в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования, а также межбюджетных трансфертов из бюджета Калининградской области на дополнительное финансовое обеспечение территориальной программы обязательного медицинского страхования;

2) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских учреждениях, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда рекомендуется продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников по увеличению доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы 55-60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10-15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда медицинских работников;

3) осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым и медицинским

сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях производится за счет средств обязательного медицинского страхования, учитываемых в части расходов на заработную плату в тарифах на оплату медицинской помощи, формируемых в соответствии с принятыми в территориальной программе обязательного медицинского страхования способами оплаты медицинской помощи. Размеры указанных выплат рекомендуется устанавливать не ниже ранее установленных в рамках нацпроекта «Здоровье» и программ модернизации здравоохранения (с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, разработанных для данных категорий специалистов);

4) в целях реализации Федеральных законов «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются размеры повышения оплаты труда в соответствии с нормативной правовой базой Российской Федерации и Калининградской области;

5) формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н (с последующими изменениями и дополнениями).

V. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Калининградской области

13. Исполнительным органам государственной власти Калининградской области, руководителям государственных учреждений культуры и искусства Калининградской области при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

1) в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» доведение средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в Калининградской области осуществляется с учетом повышения оплаты труда в первоочередном порядке работникам, относимым к основному персоналу;

2) в целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ и установления необходимой штатной численности персонала вводятся типовые отраслевые нормы труда, утвержденные следующими приказами Минкультуры России:

- от 30 декабря 2014 года № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

- от 30 декабря 2014 года № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;

- от 30 декабря 2015 года № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»;

3) рекомендуется также использовать следующие методические рекомендации:

- по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики (на основании приказа Минкультуры России от 30 декабря 2014 года № 2479);

- по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (на основании письма Минкультуры России от 03 июля 2015 года № 231-01-39-НМ с последующими изменениями к нему);

- по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики (на основании приказа Минкультуры России от 30 декабря 2015 года № 3453);

- по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (на основании письма Минкультуры России от 14 июля 2016 года № 217-01-39-НМ с последующими изменениями к нему);

4) в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников

таким образом, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период;

5) в государственных учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда для артистического и художественного персонала рекомендуется:

- размер заработной платы рассчитывать исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно;

- размер заработной платы, зависимый от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывать пропорционально ее перевыполнению;

б) работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

VI. Организация работы по разработке положения (примерного положения) об оплате труда

14. При разработке положений (примерных положений) об оплате труда рекомендуется сформировать рабочую группу (или рабочие группы по типам учреждений) из числа специалистов исполнительных органов государственной власти Калининградской области, руководителей и работников финансового, экономического, правового и кадрового подразделений подведомственных учреждений и представителей профессиональных союзов.

Основной деятельностью рабочей группы является:

14.1. Проведение анализа:

1) подведомственной сети учреждений;

2) соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями учреждений, с ПКГ и квалификационными уровнями;

3) законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников;

4) штатной численности работников подведомственных учреждений в разрезе ПКГ и квалификационных уровней;

5) штатной численности заместителей руководителей подведомственных учреждений;

6) численности работников, которым установлены выплаты компенсационного характера и их размеров;

7) наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с действующим законодательством;

8) численности работников, получающих выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509.

14.2. Разработка предложений по:

1) формированию штатного расписания учреждения;

2) определению минимальных окладов (должностных окладов), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ;

3) объему бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ) с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учреждению исполнительными органами государственной власти Калининградской области;

4) перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

5) перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

6) перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров;

7) рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509;

8) рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509;

9) условиям оплаты труда руководителей учреждений, включая размер окладов, условия премирования руководителей в зависимости от результатов работы учреждений и выполнения целевых показателей деятельности учреждения.

14.3. Разработка критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

1) прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

2) определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

3) возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;

Разработка показателей и критериев эффективности работы работников осуществляется с учетом следующих принципов:

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

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

6) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений в пределах указанных ассигнований.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (с последующими изменениями

и дополнениями), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н.

Временно исполняющая обязанности
министра социальной политики



А.В. Майстер