

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 11.07.2012 г. № 551

Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений

В соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год» утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27.12.2011 протокол № 10, в целях обеспечения единообразного подхода и оказания практической помощи в регулировании некоторых вопросов, связанных с оплатой труда, администрация муниципального образования ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить рекомендации по формированию Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск согласно приложению № 1.

2. Утвердить рекомендации по формированию систем оплаты труда в муниципальных автономных учреждениях согласно приложению № 2.

3. Предложить руководителям структурных подразделений администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих функции и полномочия учредителя, руководствоваться рекомендациями при разработке примерных положений об оплате труда по своей отраслевой принадлежности, довести настоящее постановление до сведения руководителей подведомственных учреждений.

4. Руководителям подведомственных учреждений привести положения по оплате труда в соответствии с настоящими рекомендациями.

5. Настоящие рекомендации вступают в силу с момента их опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2012 года.

6. Опубликовать настоящее постановление в газете «Североморские вести».

И.о. Главы администрации
муниципального образования
ЗАТО г.Североморск
И.Г. Долгушина

**Рекомендации
по формированию Примерных положений
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск**

1. Общие положения

1. Настоящие рекомендации разработаны в целях единообразного подхода структурными подразделениями администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих функции и полномочия учредителя, по применению положений постановления администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск (далее – Постановление) для оказания методической помощи в регулировании некоторых вопросов, связанных с их реализацией в части, касающейся формирования фондов оплаты труда, соотношения численности основного и обслуживающего персонала, стимулирования труда работников и оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск.

2. Методологической основой положений Постановления являются базовые принципы построения новых систем оплаты труда:

- единообразный подход к вопросу правового регулирования института оплаты труда;

- отсутствие противоречий между федеральным, региональным законодательствами и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ (особенностей содержания и условий труда), количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

С целью реализации указанных принципов за основу принят ряд федеральных нормативных правовых актов, в том числе:

- постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583

«О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.08.2008 № 450н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами

условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 28.09.2011 № 469 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области»;

- Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 18.04.2012 № 194 «О внесении изменений в рекомендации по формированию Примерных положений об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда в государственных областных автономных учреждениях»;

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 10 от 27.12.2011).

2. Структура и содержание примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

В примерные положения об оплате труда должны включаться следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок формирования фонда оплаты труда.
3. Порядок и условия оплаты труда.
4. Повышающие коэффициенты к окладам работников.
5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера.
6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера.
7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.
8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.
9. Размеры минимальных окладов по должностям работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений.
10. Соотношение численности основного и прочего персонала.

3. Формирование фондов оплаты труда

При формировании фондов оплаты труда учреждений на очередной год необходимо учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, специальной, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения;

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30%

4. Оплата труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений администрация ЗАТО г.Североморск, структурные подразделения администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющие функции и полномочия учредителя не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы;

- применять наименования должностей работников, по которым отсутствуют утвержденные в установленном порядке квалификационные характеристики;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.01.2002 № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих,

квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- устанавливать диапазон должностных окладов (окладов), ставок заработной платы при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

При введении и применении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений администрации ЗАТО г.Североморск, структурным подразделениям администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющим функции и полномочия учредителя обращать внимание на:

- а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

При этом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых администрацией ЗАТО г.Североморск, ее структурными подразделениями, выполняющими функции и полномочия учредителя, целесообразно рекомендовать учреждениям использовать лишь в качестве ориентиров, не указывая их в положении об оплате труда работников конкретных учреждений;

- б) утверждение штатного расписания учреждения руководителем учреждения самостоятельно;

- в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5–10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Положение об оплате труда учреждения должно разрабатываться при непосредственном участии представительных органов работников. Для повышения качественного содержания коллективных договоров, в том числе в части формирования систем оплаты труда, необходимо усиление роли учредителя, который согласно ст.34 Трудового кодекса Российской Федерации, является представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общеотраслевым профессиям служащих и профессиям рабочих, т.к. минимальные оклады по соответствующим квалификационным группам уже установлены Приказом.

Например:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень инженеры различных специальностей – минимальный оклад с 01.10.2011 3838,00 рублей. При получении инженерами различных специальностей I внутриведомственной категории минимальный оклад с 01.10.2011 будет составлять 4290,00 рублей.

5. Повышающие коэффициенты к окладам работников

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся коэффициенты: за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа; по занимаемой должности; за специфику работы в отдельных учреждениях и т.д.

Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается при условии отнесения работника к специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Следует учитывать, что Перечень должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

6. Установление выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным Постановлением.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

В целях снижения расходов на выплаты компенсационного характера и соответственно, увеличения стимулирующих выплат могут осуществляться следующие мероприятия:

- а) проведение аттестации рабочих мест;
- б) разработка и реализация программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, что приведет к снижению (ликвидации) доплат за вредные условия труда;
- в) минимизация расходов на компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, посредством сведения к необходимому минимуму или полному исключению таких условий из трудового

процесса (работа в ночное время, выполнение функций временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и т.д.).

Руководителям подведомственных муниципальных бюджетных и казенных учреждений необходимо проанализировать использование персоналом рабочего времени (фотография рабочего дня) с целью оптимизации рабочего процесса и исключения доплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Рассмотреть возможность минимизации количества сотрудников, работающих в ночные смены, а также перехода при круглосуточном режиме работы с 2-х сменного режима на 3-х сменный режим.

7. Установление выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным Постановлением.

Одним из способов стимулирования труда являются повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется с целью стимулирования персонала к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции и зависит от присвоения квалификационной категории.

С учетом отраслевых особенностей повышающий коэффициент за квалификационную категорию может быть запланирован специальной частью фонда оплаты труда.

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований руководитель учреждения производит корректировку повышающих коэффициентов.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера необходимо применять демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

Увеличение стимулирующей части рекомендуется осуществлять через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- создание многопрофильных учреждений обслуживания подведомственной сети;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

8. Примеры расчета заработной платы

8.1. Расчет заработной платы без образования нового оклада.

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5 000,00	
2.	Компенсационная выплата - вредность - 12%	$5000 \times 12\%$	600,00	
3.	Стимулирующая выплата – стаж работы -10%	$5000 \times 10\%$	500,00	
4.	Стимулирующая выплата – высокие результаты – 10%	$5000 \times 10\%$	500,00	
5.	Компенсационная выплата – районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(\text{Сумма п.1-п.4}) \times 1,3$	8 580,00	
6.	Итого заработная плата	Сумма п.1-п.5	15 180,00	

8.2. Расчет заработной платы с образованием нового оклада.

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5 000,00	
2.	Квалификационная категория – высшая – 17%	$5000 + 17\% = 5850$	5 850,00	новый должностной оклад
3.	Персональный коэффициент за сложность 10%	$5850 \times 10\%$	585,00	
4.	Компенсационная выплата – вредность -15%	$5850 \times 15\%$	877,50	
5.	Стимулирующая выплата – стаж работы -10%	$5850 \times 10\%$	585,00	
6.	Стимулирующая выплата – высокие результаты – 10%	$5850 \times 10\%$	585,00	
7.	Компенсационная выплата – районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(\text{Сумма п.2-п.5}) \times 1,3$	11 027,25	

8.	Итого заработная плата	Сумма п.2-п.6	19 509,75	
----	-------------------------------	----------------------	------------------	--

8.3. Расчет заработной платы с повышением оклада по двум и более основаниям.

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5 000,00	
2.	Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах – 25% Квалификационная категория – высшая – 20%	$5000+5000 \times (20\%+25\%+15\%) = 8000$	8 000,00	новый должностной оклад
	За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях – общеобразовательных школах-интернатах – 15%			
3.	Персональный коэффициент за сложность 5%	$8000 \times 5\%$	400,00	
4.	Компенсационная выплата – вредность – 15%	$8000 \times 15\%$	1 200,00	
5.	Стимулирующая выплата – стаж работы – 10%	$8000 \times 10\%$	800,00	
6.	Стимулирующая выплата - высокие результаты -10%	$8000 \times 10\%$	800,00	
7.	Компенсационная выплата - районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(\text{Сумма п.2-п.6}) \times 1,3$	14 560,00	
8.	Итого заработная плата	Сумма п.2-п.7	25 760,00	

9. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

Примерные положения об оплате труда должны содержать норму о том, что заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

В целях минимизации объемов средств учреждения, направляемых на доплаты до размера минимальной заработной платы, и тем самым увеличения фонда выплат стимулирующего характера, могут быть дифференцированно повышены оклады низкооплачиваемых работников общепрофессиональных должностей и профессий рабочих. Внутренним резервом для оптимизации численности, увеличения нагрузки и, соответственно, заработной платы на ставку является также внутреннее совместительство.

10. Установление минимальных окладов по должностям работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

В соответствии с Постановлением примерные положения об оплате труда, разрабатываемые администрацией ЗАТО г.Североморск, ее структурными подразделениями, осуществляющими функции и полномочия учредителя, должны включать в себя размеры:

- минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные оклады работников по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих должны быть установлены в соответствии с Решением Совета депутатов ЗАТО г.Североморск от 06.09.2011 № 179 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее - Решение от 06.09.2011 № 179) и Постановлением администрации ЗАТО г.Североморск об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – Постановления).

Минимальные оклады установленные до вступления в силу Решения от 06.09.2011 № 179 и Постановления подлежат следующей корректировке:

- минимальные оклады, установленные ниже минимальных окладов по соответствующим должностям в Решении от 06.09.2011 № 179 и Постановлении подлежат увеличению до установленного уровня.

- должностные оклады, превышающие на дату подписания настоящего Постановления минимальные оклады по соответствующим должностям в Решении от 06.09.2011 № 179 и Постановлении, остаются без изменений.

11. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных бюджетных и казенных учреждений

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им учреждения без учета выплат компенсационного характера (до 5 размеров указанной средней заработной платы) распоряжением администрации ЗАТО г.Североморск, приказом структурного подразделения администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющего функции и полномочия учредителя. Кратность выражается в целых числах.

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждений по видам экономической деятельности, рекомендуется устанавливать на основании критериев, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 31.05.2011 № 282 «Об утверждении рекомендуемого реестра должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, и критериев отнесения работников к основному персоналу».

По решению администрации ЗАТО г.Североморск, ее структурного подразделения, осуществляющего функции и полномочия учредителя, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться особенности возглавляемого руководителем учреждения в

соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией ЗАТО г.Североморск, ее структурными подразделениями, осуществляющим функции учредителя данного учреждения.

Целевые показатели, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются администрацией ЗАТО г.Североморск, ее структурными подразделениями, осуществляющим функции и полномочия учредителя и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

Администрация ЗАТО г.Североморск, ее структурные подразделения, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в целях учета отраслевых особенностей определяют предельные размеры доли оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений различных типов.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с п.3. Порядка оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных бюджетных и казенных учреждений).

12. Соотношение численности основного и прочего персонала учреждения

В примерных положениях об оплате труда устанавливается соотношение численности основного и прочего персонала, определяемое исходя из типов и видов учреждений.

При установлении численности основного и прочего персонала учреждения (административно – управленческого и хозяйственного) следует учитывать, что к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Для анализа количественного состава и определения соотношения численности основного и прочего персонала все количество работников рекомендуется сгруппировать в зависимости от действующих в учреждении форм разделения труда.

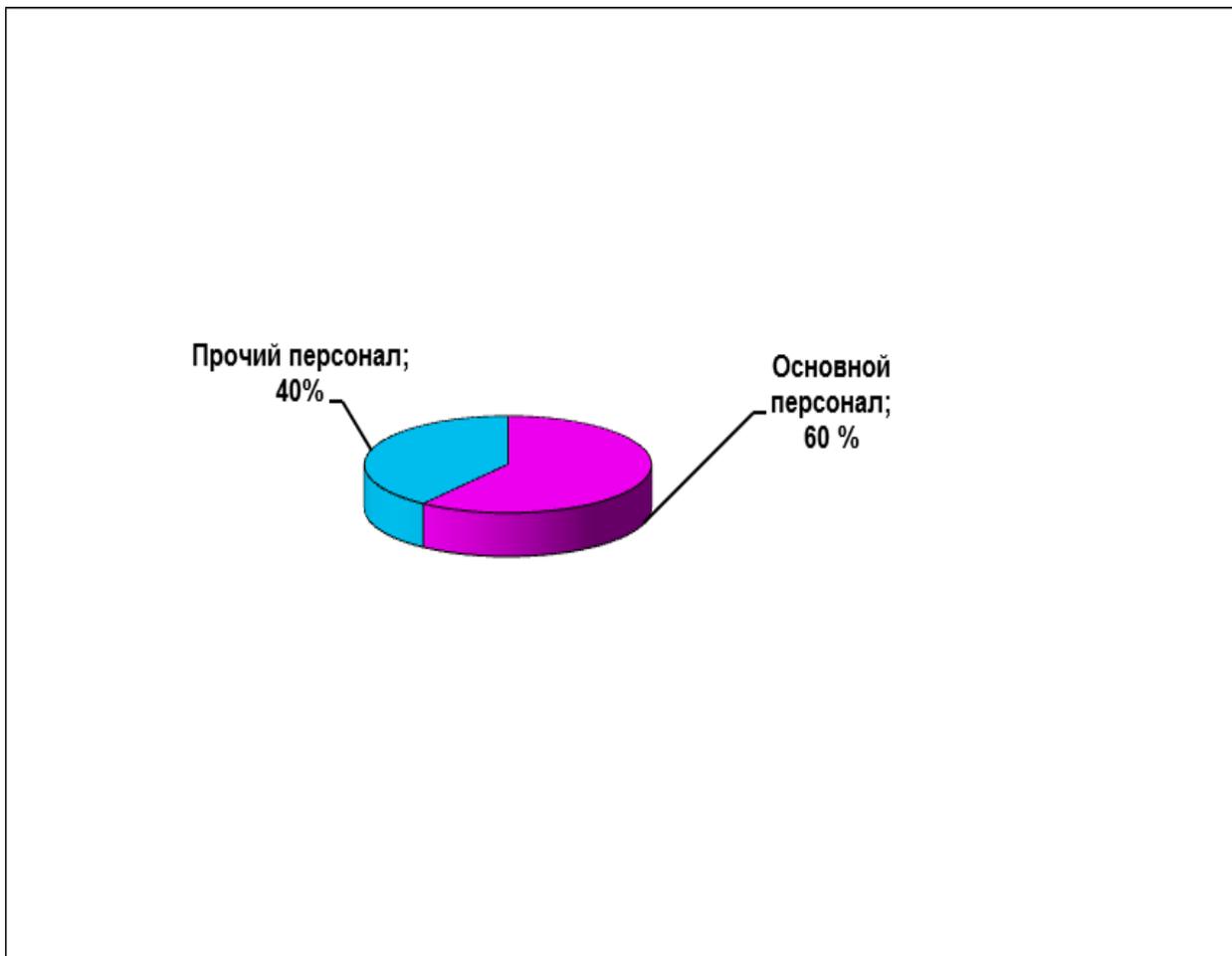
Одним из показателей эффективной организации труда в учреждении является превышение в общей численности сотрудников доли работников основного персонала. В свою очередь, в группе основного персонала доля специалистов должна превышать долю остального основного персонала.

Рекомендуется оптимизировать численный состав аппарата управления учреждения. Количество работников, выполняющих распорядительные

функции, должно быть достаточным для их качественного выполнения. Для оптимизации численности административно - управленческого персонала следует четко разграничить зоны ответственности, не допускать дублирования функций, повысив тем самым процент полезной занятости.

Количественная избыточность аппарата управления является показателем неэффективной организации рабочего процесса.

Рекомендуемое соотношение численности основного и прочего персонала:



Методические рекомендации по формированию систем оплаты труда в муниципальных автономных учреждениях

Настоящие методические рекомендации разработаны с целью оказания методической помощи:

- структурным подразделениям администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных автономных учреждений (далее – автономные учреждения), в части установления оплаты труда руководителям этих учреждений;
- руководителям автономных учреждений в части установления систем оплаты труда во вверенных им учреждениях.

Раздел 1. Нормативные основы и принципы установления систем оплаты труда в автономных учреждениях

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных (муниципальных) учреждений устанавливаются 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 субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

Учитывая, что автономные учреждения являются муниципальными, правоотношения в части оплаты труда работников устанавливаются в указанных учреждениях в соответствии с действующим федеральным, региональным законодательством и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Установление систем оплаты труда в автономных учреждениях основано на следующих принципах:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ.

Размеры и условия оплаты труда работников автономных учреждений не могут быть ниже (хуже) размеров и условий оплаты труда, предусмотренных статьей 144 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск;

б) установление автономными учреждениями систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников автономных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 2. Установление системы оплаты труда в муниципальном автономном учреждении

При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, руководитель автономного учреждения должен основываться на базовых понятиях, определяемых ТК РФ.

В структуру заработной платы входят следующие части:

- должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1. Установление должностных окладов (окладов).

При разработке локальных нормативных правовых актов следует учитывать, что минимальные размеры должностных окладов (окладов) утверждаются приказами отраслевых структурных подразделений администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих функции и полномочия учредителя, разработанных на основании Постановления администрации ЗАТО г.Североморск определяющего оплату труда работников соответствующей отрасли, минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих - постановлением администрации ЗАТО г.Североморск об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих.

Размеры должностных окладов (окладов), устанавливаемых работникам автономного учреждения, не могут быть ниже установленных указанными постановлениями.

Размеры должностных окладов (окладов) должны быть установлены с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемой работы на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития РФ).

2.2. Установление компенсационных выплат.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст.164 ТК РФ).

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» определен следующий перечень:

1. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3. 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);

4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Аналогичный перечень компенсационных выплат утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области» и постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

При установлении выплат компенсационного характера в автономных учреждениях следует руководствоваться указанными нормативными правовыми актами.

Поскольку трудовым законодательством регламентированы минимальные размеры компенсационных выплат, работодатель обязан установить эти выплаты не ниже предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами. Максимальный размер действующим законодательством не ограничен.

2.3. Установление стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Перечень выплат стимулирующего характера для федеральных учреждений установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», на региональном уровне - Постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области».

В муниципальном образовании ЗАТО г.Североморск постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» утвержден следующий перечень стимулирующих выплат:

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

При этом выплаты стимулирующего характера устанавливаются каждому работнику индивидуально с учётом формализованных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

В соответствии с п.8 статьи 2 Федерального закона «Об автономных учреждениях» доходы автономного учреждения поступают в его самостоятельное распоряжение и используются им для достижения целей, ради которых оно создано, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом. Следовательно, руководитель автономного учреждения вправе за счёт средств полученных от приносящей доход деятельности, осуществлять стимулирование работников.

Учитывая сложившуюся правоприменительную практику, руководителям автономных учреждений рекомендуется устанавливать системы оплаты труда в соответствии с постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» взяв за основу Примерное положение по оплате труда, утвержденное постановлением администрации ЗАТО г.Североморск и определяющее оплату труда в соответствующей отрасли.

В случае если руководитель автономного учреждения планирует установить систему оплаты труда отличную от действующей в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, он должен учитывать требования Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год (далее – Рекомендации), утвержденных решением Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27.12.2011, протокол № 10.

Согласно Рекомендациям при изменении системы оплаты труда заработная плата работников автономного учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Кроме того, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) должны в обязательном порядке отражаться в трудовом договоре, а в случае их изменения - в дополнительном соглашении к нему.

Раздел 3. Оплата труда руководителей автономных учреждений

В соответствии со статьёй 145 ТК РФ оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета - органами местного самоуправления.

Статьей 9 Федерального закона «Об автономных учреждениях» назначение руководителя автономного учреждения и прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним отнесено к компетенции учредителя, являющегося по отношению к руководителю работодателем.

Учитывая изложенное, право устанавливать порядок оплаты труда руководителя автономного учреждения закреплено за администрацией ЗАТО г.Североморск, ее структурными подразделениями, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Реализация предоставленного права не может быть произвольной и должна осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата руководителей автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок оплаты труда руководителей государственных областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области утверждён постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

Рекомендуется использовать указанный порядок при установлении условий оплаты труда руководителя автономного учреждения.

Целевые показатели эффективности деятельности автономного учреждения разрабатываются учредителем и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями в зависимости от отраслевой принадлежности учреждения.

Руководители автономных учреждений премируются не реже одного раза в полугодие или (и) по итогам работы за год.

Премирование руководителей автономных учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждений за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности автономных учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

В целях принятия объективного решения о размере выплат стимулирующего характера руководителю автономного учреждения создается комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности автономных учреждений и стимулирования руководителей подведомственных учреждений, состав и полномочия которой определяются структурным подразделением администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Рекомендуется включать в состав комиссии членов Наблюдательного совета автономного учреждения.

Выплата премии руководителю автономного учреждения за соответствующий период производится на основании приказа учредителя.

Все условия оплаты труда руководителя автономного учреждения должны быть зафиксированы в трудовом договоре.

Внесение изменений в условия оплаты труда осуществляется путём подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Заключительные положения

Руководитель автономного учреждения наделён полномочиями по организации деятельности учреждения, включая установление системы оплаты труда сотрудников.

Вместе с тем, любые действия по выбору той или иной системы оплаты труда должны производиться руководителем в строгом соответствии с действующим федеральным, региональным законодательством и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Учитывая изложенное, для установления системы оплаты труда руководителю автономного учреждения рекомендуется руководствоваться имеющимся нормативным блоком, регламентирующим рассматриваемые правоотношения, включая постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и Примерные положения по оплате труда, утверждённые постановлениями администрации ЗАТО г.Североморск для соответствующей отрасли.
