

Утверждены Распоряжением
Правительства Самарской области
от 15 апреля 2008 г. N 91-р

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации по разработке новых систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (далее -Рекомендации), подготовлены в целях обеспечения единого подхода к разработке положений об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области органами исполнительной власти Самарской области.

1.2. Новые системы оплаты труда устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящих Рекомендаций;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

мнения соответствующих профсоюзов (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника состоит из:

оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

1.4. Оклад (должностной оклад)-фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Тарифная ставка -фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Компенсационные выплаты работнику производятся в связи с исполнением работником своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (статьи 147 и 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

При этом работодатели обязаны принять меры по проведению аттестации рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты: работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зоны обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

1.6. Выплаты стимулирующего характера -выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за ученую степень;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за классность;

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

премия, выплачиваемая по итогам работы (за месяц, квартал, год);

иные поощрительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, установленным настоящим пунктом.

2. Рекомендуемые подходы к разработке новых систем оплаты труда

2.1. Министерством и иным органам исполнительной власти Самарской области, в ведении которых находятся государственные учреждения Самарской области, разработку новых систем оплаты труда рекомендуется осуществлять следующими этапами:

разработка показателей для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;

определение порядка формирования фонда оплаты труда;

разработка и утверждение критериев оценки эффективности труда работников государственных учреждений;

разработка и утверждение по согласованию с министерством здравоохранения и социального развития Самарской области перечня должностей, профессий работников государственных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

2.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований областного бюджета, предусмотренных на соответствующий финансовый год главным распорядителям бюджетных средств на оплату труда, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Формирование новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области рекомендуется осуществлять с применением базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) являются основой для установления окладов (должностных окладов), определяемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам рекомендуется определять на основе группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

набор исполняемых трудовых функций;
интенсивность труда;
результативность труда;
требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта).

В целях обеспечения единого подхода к установлению базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Самарской области рекомендуется исходить из размеров тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

2.6. Оклады (должностные оклады) работников государственных учреждений Самарской области, в которых введены новые системы оплаты труда работников, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения органов первичной профсоюзной организации и фиксируются в трудовых договорах.

2.7. Должностные оклады руководителей государственных учреждений Самарской области устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей исходя из базового должностного оклада с учетом сложности выполняемой работы.

2.8. Стимулирующие выплаты руководителям государственных учреждений Самарской области устанавливаются работодателем в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, действующим в учреждении, с учетом пункта 1.6 настоящих Рекомендаций.

2.9. Компенсационные выплаты руководителям государственных учреждений Самарской области устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
