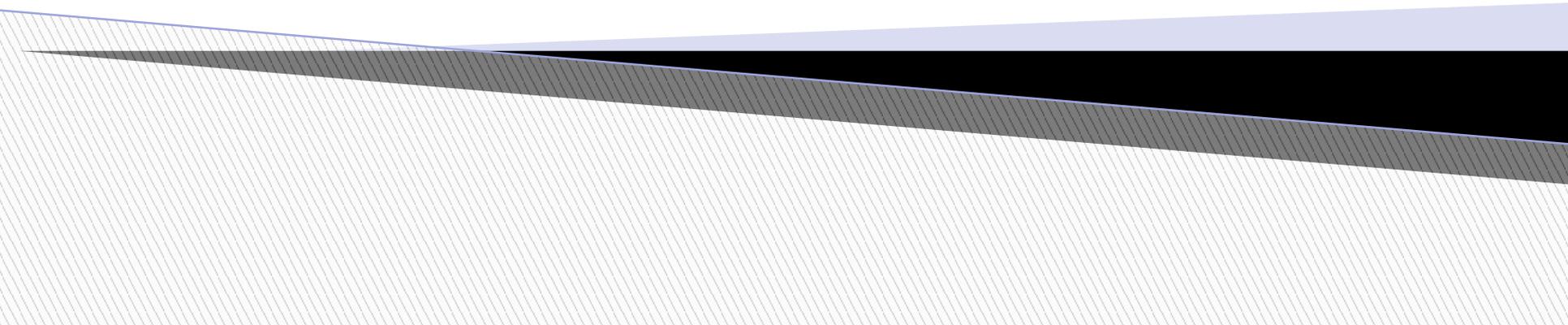


Региональные особенности систем оплаты труда для предприятий госсектора

Елизавета Скаковская
Руководитель налоговой практики
Консалтинговой группы НЕОТАКС



Правовое регулирование

Трудовой кодекс Российской Федерации

Законы и подзаконные акты,
устанавливающие СОР
(федеральные, региональные,
местные)

Отраслевые акты
(федеральные, региональные,
местные)

Единые рекомендации по
установлению на федеральном,
региональном и местном уровнях
систем оплаты труда работников
государственных и муниципальных
учреждений на 2014 год"
(утв. решением Российской
трехсторонней комиссии по
регулированию социально-трудовых
отношений от 25.12.2013, протокол N
11)

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ
(коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты)

Федеральные и региональные нормы, учитываемые при формировании СОТ в учреждении

Уровень учреждения	Нормативные акты
Федеральное бюджетное (казенное) учреждение	<ul style="list-style-type: none">• Федеральное законодательство;• Иные НПА (Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда...», Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера... и др.);• Отраслевые нормы (Приказы министерств, ведомств)
Учреждение субъекта Российской Федерации	<ul style="list-style-type: none">• Федеральное законодательство и иные НПА;• Региональное законодательство и иные НПА (Закон Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», Постановление Правительства Пермского края от 28 декабря 2012 года N 1590-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Пермского края» и др.)
Муниципальные учреждения	<ul style="list-style-type: none">• Федеральное законодательство и иные НПА;• Региональное законодательство и иные НПА;• Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления

ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ, РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ СОТ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА 2014 ГОД

Статья 135
ТК РФ

Единые рекомендации...., утв. Решением РТК
от 25.12.2013, протокол N 11

- I. Общие положения
- II. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда.
- III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
- V. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений
- VI. Системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.
- VII. Формирование фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях
- VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений
- IX. Особенности формирования систем оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений
- X. Особенности формирования систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения
- XI. Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии

Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда

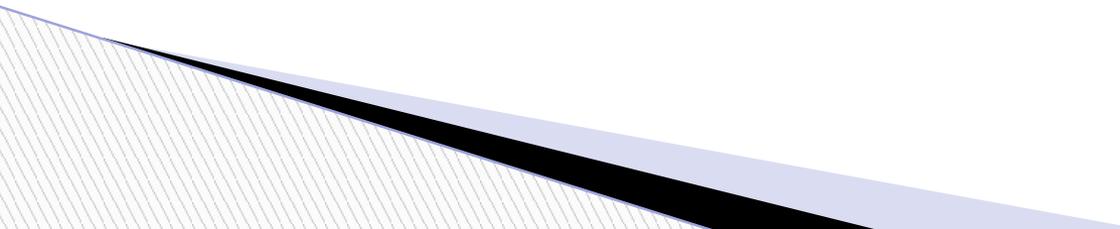
1. Верховенство Конституции РФ, Федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ.
2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, Федеральными законами и иными НПА РФ, НПА субъектов РФ и органов местного самоуправления.
3. Установление в государственных и муниципальных учреждениях СОТ коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА РФ, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.
4. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
5. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных 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 и результатами их труда.
6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Федерации, содержащими нормы трудового права.

Обязательные для применения на территории РФ нормы и условия оплаты труда

- ▣ **МРОТ**, установленный Федеральным законом (**5554 руб.**)
- ▣ Включение в трудовой договор с работником условий оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера
- ▣ Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством РФ.
- ▣ Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- ▣ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

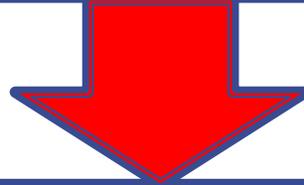
УСТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

СОТ в учреждении устанавливается и изменяется с учетом:

- ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
 - обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - Единых рекомендаций;
 - мнения представительного органа работников.
- 

Состав оплаты труда

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА



БАЗОВЫЙ ОКЛАД



КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ



СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

БАЗОВЫЙ ОКЛАД

Базовый оклад (минимальный размер тарифных ставок) устанавливается Правительством Пермского края в разрезе профессиональных квалификационных групп. Отнесение к ПКГ осуществляется с учетом ЕКСД (ст.4 Закона Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края»)



	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	Бухгалтер (1 кв.ур)	Зам.гл.бух.(Бухг.1 кат.)
Работники гос. учреждений социального обслуживания населения Пермского края (Пост. Прав. ПК от 11.01.2013 № 13-п)	2 833	_____
Работники гос. бюджетных и казенных учреждений здравоохранения (Пост.Прав. ПК от 28.12.2012 N 1590-п)	2361	4880
Работники государственных учреждений лестного хозяйства (Пост.Прав. ПК от 29.10.2013 №1513-П)	4680	5394,90

Компенсационные выплаты

- Конкретные размеры компенсационных выплат определяются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения.
- Работникам могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера (*ст.6 Закона Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края»*):
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (*ст.147 ТК РФ*);
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
 - 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) (*ст.152 ТК РФ*);
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
 - иные выплаты компенсационного характера.
- Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности, перечень которых утверждается Правительством Пермского края, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

Стимулирующие выплаты

- Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера (*ст.7 Закона Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края»*): :

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ;

иные выплаты стимулирующего характера.

- Премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждений и личный вклад работника.

Ежемесячная выплата к тарифной ставке, окладу за стаж непрерывной работы работников гос. учреждений социального обслуживания населения Пермского края (Пост.Прав. ПК от 11.01.2013 № 13-п)

Стаж работы	Процент от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
От 3 до 5 лет	20
Свыше 5 лет	30

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

- Типовая форма трудового договора с руководителем утверждена [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного \(муниципального\) учреждения"](#).
- Рекомендуется устанавливать предельный уровень заработной платы руководителей учреждений через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.
- **Предельный уровень** соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности **от 1 до 8**.
- *Соотношение должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания населения Пермского края и средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, составляет **от 1 до 1,6** размера указанной средней заработной платы (Пост. Прав. ПК от 11.01.2013 № 13-п).*
- Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются **на 10 - 30 процентов ниже** должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений. ([гл.VI Единых рекомендаций....](#))

Практические вопросы перехода бюджетных учреждений на новые условия оплаты труда

- Переход на НСОТ влечет изменение условий ТД с работниками «по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» (ст.74 ТК РФ).
- Письменное уведомление работника о переходе на НСОТ не позднее чем за 2 мес. до перехода.
- Письменное предложение работнику другой работы, в случае его отказа от работы по НСОТ.
- Увольнение по п.7 ст.77 ТК РФ
- Заключение доп.согл. к ТД с работниками, в части изменений условий труда. Примерная форма соглашения - в Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 22 октября 2007 г. N 663.
- Учреждение принимает новое штатное расписание;
- Проводится аттестация работников.
- Утверждается Положение об оплате труда, о стимулирующих, компенсационных выплатах.
- Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с НСОТ, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе ЕТС, при тех же объемах должностных обязанностей и квалификации работ.

Проверки учреждения инспекциями труда

- Занимаемая сотрудником должность не соответствует его квалификации
- В учреждении отсутствуют локальные акты, регламентирующие порядок назначения стимулирующих выплат
- При расторжении трудового договора с руководителем не выплачена компенсация, предусмотренная статьей 279 ТК РФ
- Применение неустановленных форм первичных документов по учету труда и регистров бухгалтерского учета
- Увеличение срока испытания при приеме на работу.
- Необоснованное заключение срочного трудового договора
- Необеспечение прохождения работниками предварительных медицинских осмотров
- Необоснованный отказ в приеме на работу.
- Нарушение процедуры увольнения в связи с сокращением штата.
- Нарушения при увольнении за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей
- Несвоевременная выдача заработной платы работникам учреждения.