



Центр универсальных программ

**Новая система оплаты труда
работников бюджетных учреждений**

*Тел. (495) 585-65-02

Эл.почта: cmprog@cmprog.org

[http:// www.cmprog.org](http://www.cmprog.org)

Цель введения новых систем оплаты труда (НСОТ)

- **Повышение стимулирующих функций оплаты труда**
- **Установление связи заработной платы с качеством, результативностью труда**
- **Разделение ФОТ на базовую и стимулирующую части**
- **Увеличение роли руководителя ОУ**



Постановление № 583 от 5 августа 2008 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений....»

- Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС;
- Дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и уровня сложности выполненных работ;
- Положения об оплате труда разрабатываются по видам экономической деятельности;
- Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами;
- Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается кратно средней заработной платы основного персонала
-



Статья 144 ТК «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (в ред. №90-ФЗ от 30.06.2006)

- Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:
- В федеральных ГУ – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами РФ;
- В ГУ субъектов РФ- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными правовыми актами субъектов РФ;
- Правительство РФ может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (в ред. №54-ФЗ и №230-ФЗ);
- /



Статья 144 ТК «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (продолжение)

- Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений **не может быть ниже** установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (в ред. №54-ФЗ от 20.04.2007);
- Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные правительством РФ обеспечиваются: федеральными учреждениями – за счет средств федерального бюджета;
- ГУ субъектов РФ – за счет средств субъектов;
- Муниципальными учреждениями – за счет средств местных бюджетов;
- Системы оплаты труда ... устанавливаются **с учетом** единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом гос.гарантий по оплате труда.. Мнений соответствующих профсоюзов



В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда..., утвержденным постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2007г.№605, были утверждены:

- Приказ Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007г.№818 «Об утверждении перечня видов **выплат стимулирующего характера** в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказ Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007г.№822 «Об утверждении перечня видов **компенсационного характера** в ... и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказ Минздравсоцразвития от 8 апреля 2008г.№167н «Об утверждении **порядка исчисления размера средней заработной платы** для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»



Из Приказов Минздравсоцразвития:

- **Выплаты компенсационного характера**, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.. И Перечнем выплат...;
- **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются к окладам (должностным окладам) , ставкам заработной платы работников..;
- **Выплаты стимулирующего характера**, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с Перечнем видов... в пределах фонда оплаты труда;
- размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с Перечнем....., в пределах фонда оплаты труда;
- начиная с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда...



Из Приказов Минздравсоцразвития (продолжение):

- При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников **основного персонала** учреждения;
- При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала **независимо от финансовых источников**, за счет которых осуществлялись выплаты;
- Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;
- При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера;
- Работник, работающий в учреждении на одной , более одной ставке, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек(целая единица).



Заработная плата

Постоянная часть	Оклад	обеспечивает восстановление способности к труду
	Компенсационные выплаты	
Переменная часть	Стимулирующие выплаты	стимулирует повышение качества работы



Распределение ФОТ

Постоянная часть	Оклад	ФОТб
	Компенсационные выплаты	
Переменная часть	Стимулирующие выплаты	ФСТ

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФСТ}$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда бюджетного учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФСТ – Фонд стимулирования труда.



Принципы построения систем оплаты труда: ЕТС и НСОТ

- ЕТС – учет качества через квалификационные характеристики: разряд ЕТС, по должностям и категориям персонала;
 - Устойчивость характеристик, слабая связь с качеством продукта труда,
 - Незначительность стимулирующих надбавок и доплат
 - Жесткие, единые правила и гарантии по оплате труда, обеспеченные федеральным законодательством
 - Влияние регионального законодательства минимально
- НСОТ - перенос центра тяжести на учет качества через результат (продукт) стимулирующие выплаты до 30% от ФОТ);
 - Возможность «конструирования» оклада через значения коэффициентов (образования, квалификации, стаж и т.д.)
 - «Подвижность» характеристик, возможность менять размер коэффициентов и базового (минимального) оклада в зависимости от проводимой политики
 - Гарантии по оплате труда снижены, влияние федерального законодательства минимально



Задачи разработки НСОТ:

1. Введение базовых размеров ставок (окладов) работников, как гарантии оплаты труда работника и единицы расчета;
2. Дифференциация ставок (окладов) в зависимости от
 - уровня образования;
 - уровня квалификации;
 - Специфики работы.
3. Определение размера и структуры компенсационных выплат;
4. Определение размера и структуры стимулирующей части и показателей премирования.



Положение «О формировании систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений» (продолжение)

- **«выплаты компенсационного характера»** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- **«выплаты стимулирующего характера»** - выплаты предусматриваемые системами оплаты труда работников и их поощрения за результаты труда;
- **«выплаты социального характера»** - осуществляемые за счет средств фонда оплаты труда выплаты работникам, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.



«О формировании систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений»

(в редакции Трудового законодательства и Постановления правительства № 605)

- **«базовый оклад по профессиональной квалификационной группе»** - минимальный оклад, ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего;
- **«диапазоны окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп»** - минимальные и максимальные размеры ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в пределах которых определяются размеры окладов;
- **«повышающий коэффициент»** - величина повышения, применяемая к установленному в трудовом договоре окладу работника в зависимости от должности, профессии, уровня должностной (профессиональной) компетенции.



Формула расчета заработной платы

$$З = Б_0 + К + С$$

где:

З – заработная плата;

Б₀ – должностной оклад;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.



Формула расчета оклада (стандартная)

$$B_o = B * K_1 * K_2 * K_3, \text{ где}$$

Б - величина базовой единицы,

К1 – коэффициент уровня образования;

К2 - коэффициент квалификационного уровня;

К3 – коэффициент стажа.



Оклад АУП

$$O = B * K_k * K_o * K_c * K_r * K_u$$

где:

O – должностной оклад работника

B – базовая единица;

K_к – коэффициент квалификации;

K_с – коэффициент специфики работы.

K_о – коэффициент образования

K_г – коэффициент группы по оплате труда руководителей

K_у – коэффициент уровня управления



Примерное положение об оплате труда работников федеральных учреждений науки федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

(от 14 августа 2008г. №285)

- **Рекомендуемые минимальные размеры окладов:**
- Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня – 4350 руб.
- Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня – 4800 руб.
- Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений – 5500 руб.
- **Повышающие коэффициенты к окладу:**
- - по занимаемой должности,
- -персональный повышающий коэффициент;
- - коэффициент за выслугу лет;
- - коэффициент по структурному подразделению.



Примерное положение об оплате труда работников федеральных учреждений высшего и доп. профессионального образования Минздравсоцразвития (№462н) от 28 августа 2008г.

Рекомендуемые размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, занимаемых по должностям профессорско-преподавательского состава

Наименование должностей	Мин. размер оклада	Повышающий коэфф.	Должностной оклад (руб.)
<i>Первый квалификационный уровень</i>	5000		
Ассистент, преподаватель с высшим образованием		1	5000
Ассистент, преподаватель, имеющий степень доктора наук		2,4	12000
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>	5000		
Профессор		2,51	12550
Профессор, имеющий ученое звание "доцент"		3,21	16050
<i>Пятый квалификационный уровень</i>	5000		
Заведующий кафедрой, доцент		4,72	23600

Центр

19

УНИВЕРСАЛЬНЫХ

Рекомендуемые размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, занимаемых по должностям АУП и вспомогательного персонала

Наименование должностей	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
	4330		
Специалист по учебно-методической работе (высшее профессиональное)		0,15	5000
Специалист по учебно-методической работе 2 категории		0,25	5400
Специалист по учебно-методической работе 1 категории		0,27	5500



Компенсационные выплаты (К)

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы:

- во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями
- не входящие в круг основных обязанностей.



МРОТ и базовый (минимальный оклад)

- 4330 – минимальный размер оплаты труда
- Заработная плата = Баз.оклад*К квалиф.*К стаж*К образования



Контактная информация

- Тел.: (495) 585-65-02
- E-mail: cmprog@cmprog.org
- Internet: <http://www.cmprog.org>

