



Департамент государственной службы занятости населения
Свердловской области

Введение новой системы оплаты труда работников государственных учреждений занятости населения Свердловской области

Екатеринбург
2010 г.



Нормативные правовые акты по вопросам применения новой системы оплаты труда

Федеральные нормативные правовые акты:

постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений»;

приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 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»;

приказы Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н и № 248н, утверждающие состав профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих;

приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37;

приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».



Нормативные правовые акты по вопросам применения новой системы оплаты труда

Нормативные правовые акты Свердловской области:

постановление Правительства Свердловской области от 06.09.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;

распоряжение Правительства Свердловской области от 09.02.2009 г. № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников»;

Постановление Правительства Свердловской области от 20.09.2010 г. № 1351-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений занятости населения Свердловской области».



Профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности .

ПКГ и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

<u>Критерии отнесения к ПКГ</u> <i>(приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. № 525)</i>	<u>ПКГ</u> <i>(приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н)</i>	<u>Примеры должностей</u> <i>(приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н)</i>
не требуются наличие профессионального образования	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	Табельщик, секретарь, копировщик, делопроизводитель
требуется наличие начального или среднего профессионального образования	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Секретарь руководителя, заведующий складом (хозяйством), начальник гаража
требуется наличие высшего профессионального образования	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Инспектор центра занятости, психолог, социолог, экономист, бухгалтер, документовед
требуется наличие ученой степени и (или) ученого звания, должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	Начальники отделов



Должностные оклады работников центров занятости

Базовый должностной оклад - минимальный должностной оклад работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст. 129 ТК РФ).

Базовый оклад может устанавливаться Правительством РФ (ст. 144 ТК РФ)

Для работников центров занятости установлен постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 г. № 1351-ПП

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (пункт 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583).

Должностной оклад - установленный директором центра занятости оклад по соответствующей ПКГ, но не ниже установленного Правительством Свердловской области минимального (базового) оклада по соответствующей ПКГ



Квалификационные уровни – учет различий в квалификации в рамках одной должности

Внутридолжностные категории или производные должностные наименования отражают различия в квалификации и сложности выполняемых функций, существующие в пределах одной и той же должности.

Внутридолжностные категории или производные наименования устанавливаются в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37), среди которых стаж работы по специальности.

В новой системе оплаты труда различия, связанные с присвоением внутридолжностных категорий или производных должностных наименований, учитываются путем разбиения ПКГ на квалификационные уровни, по каждому из которых устанавливается повышающих коэффициент к окладу по занимаемой должности. 0

ПКГ	Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Внутридолжностные категории или производные должностные наименования
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	0	-
	2 квалификационный уровень	0,1	2 категория
	3 квалификационный уровень	0,15	1 категория
	4 квалификационный уровень	0,45	Ведущий
	5 квалификационный уровень	0,5	Главный



Персональный повышающий коэффициент **Персональный коэффициент и повышающий коэффициент по** **занимаемой должности**

Персональный повышающий коэффициент – устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Устанавливается директором в отношении каждого конкретного работника приказом центра занятости. Рекомендуемый размер – не более 20 процентов должностного оклада.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Персональный повышающий коэффициент
1. Характеризует	
Формальные различия в уровне квалификации, выраженные установлением внутридолжностной категории или производного должностного наименования	Различия в содержании и характере конкретных должностных функций в конкретных организационных условиях, различия в профессиональных навыках и умениях, необходимых для их выполнения
2. Как устанавливается	
В соответствии с Квалификационным справочником на основании соответствия работника формальным критериям, установленным нормативными документами. Должен быть установлен всем работникам, удовлетворяющим указанным критериям	Устанавливается на основании проведенного в центре занятости анализа сложности выполняемых работником задач на конкретном участке работы. Отражает соответствие профессиональных и личностных качеств работника требованиям, предъявляемым самой работой. Поэтому устанавливается персонально в отношении каждого работника директором центра занятости



Структура заработной платы в части выплат по должностным окладам и повышающим коэффициентам

1. Должностной оклад:

- **устанавливается директором центра занятости** не ниже минимального (базового) оклада;
- **устанавливается одинаковым по ПКГ**, так как ПКГ включают в себя однотипные, с точки зрения требований к уровню профессиональной подготовки, должности.



2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

- устанавливается в соответствии с внутривидовыми категориями производного должностного наименования в зависимости от стажа работы по специальности

Устанавливаются к должностному окладу и новых окладов не образуют, так как:

внутридолжностные категории и производные наименования не образуют новых должностей; персональный коэффициент отражает сложность выполняемой работы и ее место в «производственном процессе» и не характеризует должность и ее место в организационной структуре.

3. Персональный повышающий коэффициент

- устанавливается с учетом требований к деловым и личностным качествам, необходимым для выполнения работы по конкретной функции или на конкретном участке работы



Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера

(перечень установлен в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818)

Установлен только перечень. Задача центров занятости – разработать и утвердить конкретный состав выплат, условия их осуществления, количественные и качественные показатели для каждой выплаты



Перечень устанавливает обобщенные характеристики выполненной работы, которые могут быть основанием для осуществления стимулирующих выплат, это:

интенсивность и высокие результаты

качество выполняемых работ

итоги работы за период

стаж непрерывной работы

Отражают **количество затраченных усилий**, могут выражаться:
количеством принятых посетителей (клиентов), подготовленных документов (отчетов, писем, справок и т. д.), проведенных переговоров и т.д.
С другой стороны, должны учитывать, **к чему предпринятые усилия привели.**

Определяется **соответствием требованиям к качеству работы**. Могут быть использованы:
административные регламенты, результаты проверок и др.

Основанием могут служить **результаты выполнения контрольных показателей программ занятости**
Могут осуществляться всем работникам.

Рекомендуемые размеры установлены постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 г. № 1351-ПП



Структура заработной платы работников центров занятости в новой системе оплаты труда

К должностному окладу без повышающих коэффициентов

Должностной оклад (оклад по ПКГ)	Повышающий коэффициент по должности	Персональный повышающий коэффициент	Стимулирующие выплаты
<i>Устанавливается директором</i>	Работникам на должностях специалистов и служащих	Всем работникам центров занятости (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)	За качество, интенсивность, по итогам работы, стаж
<i>Одинаковый для всех должностей, входящих в соответствующую ПКГ</i>	<i>В зависимости от категории или должностного наименования</i>	<i>В зависимости от содержания должностных обязанностей</i>	<i>Центры занятости самостоятельно определяют состав выплат, разрабатывают критерии, качественные и количественные показатели</i>
Не ниже минимума, установленного Правительством Свердловской области	<i>Размеры «жестко» закреплены Правительством Свердловской области</i>	<i>Устанавливается каждому конкретному работнику директором</i>	<i>Предельными размерами не ограничены</i>
Служит основой для расчета повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат	<i>Не образует нового оклада</i>	<i>Не образует нового оклада</i>	По состоянию на 31.12.2011 г. не менее 20% ФОТ



Должностные оклады директоров центров занятости

До 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала за год, предшествующий году установления должностного оклада директора

К основному персоналу отнесена должность инспектора центра занятости, включая старшего и ведущего (приказ Департамента от 23.09.2010 № 474)

Порядок исчисления средней заработной платы утвержден постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 г. № 1351-ПП:

- учитываются только выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), выплаты стимулирующего характера, не учитываются компенсационные выплаты;
- учитываются среднесписочная численность и выплаты по фактически отработанному времени (без отпускных, единовременных выплат, материальной помощи);
- учитываются работники, работающие на условиях полного рабочего времени; неполного времени и внешние совместители (в пересчете на полную занятость).



Данные о средней заработной плате работников центров занятости, отнесенных к основному персоналу, за 2009 год

Минимальное значение = 9,5 тыс. рублей;

Максимальное значение = 14,9 тыс. рублей;

Среднее значение = 12,3 тыс. рублей.

Для обеспечения соответствия должностных окладов директоров в новой системе оплаты труда и окладов с учетом двух надбавок в действующей системе оплаты труда, коэффициент к среднему заработку основного персонала составили от 1,2 до 2

Должностные оклады директоров центров занятости с 1 декабря 2010 года установлены в размере:

23,4 тыс. рублей – для директоров окружных центров занятости;

18,9 тыс. рублей – для директоров центров занятости с численностью населения на обслуживаемой территории более 100 тыс. человек;

17,6 тыс. рублей – для директоров остальных центров занятости.