

Новые системы оплаты труда

Новые системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- Профессиональных квалификационных групп, утвержденных 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;
- Примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органом исполнительной власти города Москвы;

Структура новой системы оплаты труда.

Должностной оклад = Базовый оклад * повышающий коэффициент

Выплаты компенсационного характера

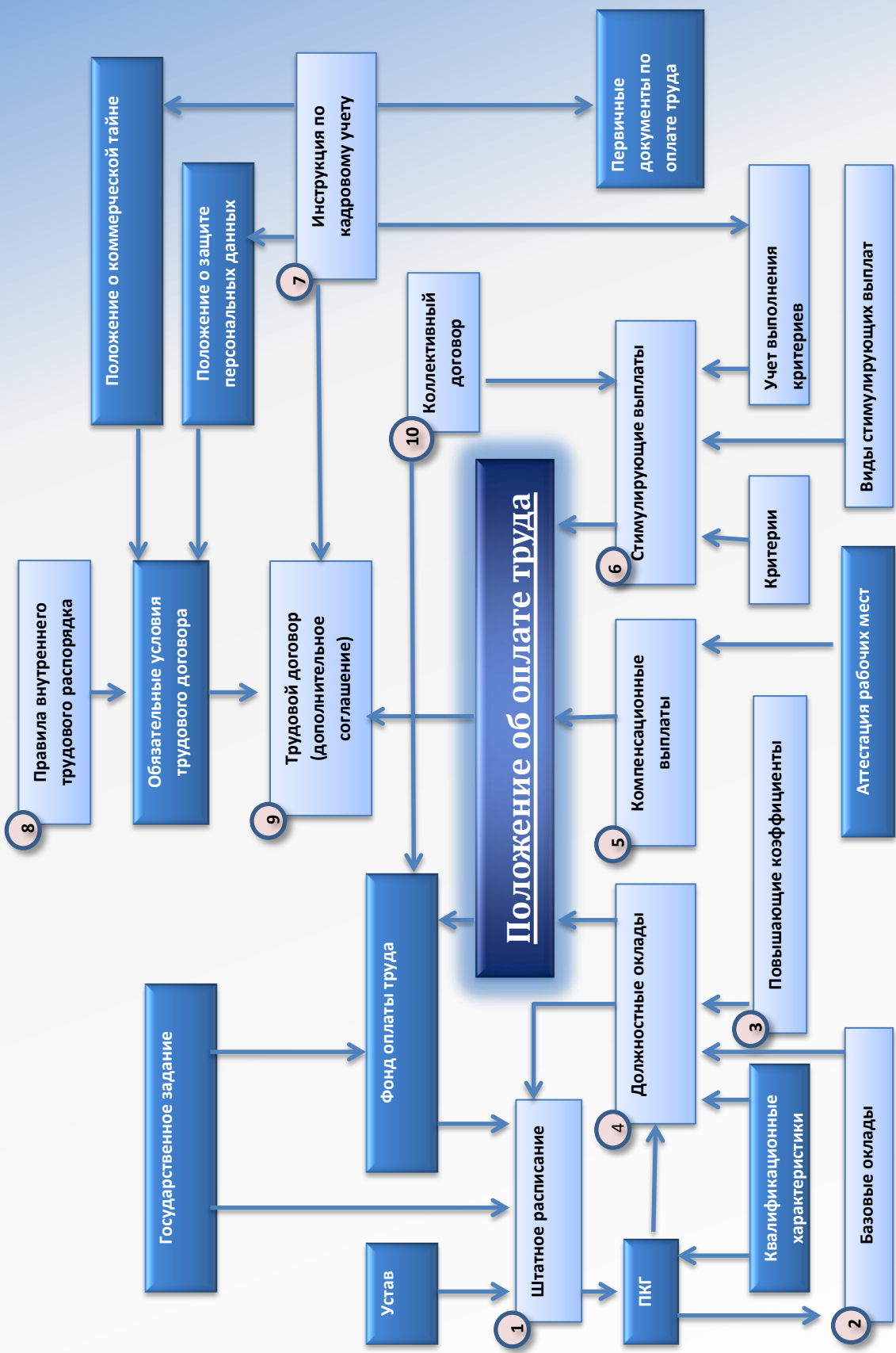
- за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда;
- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и др.);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за работу в отдельных видах учреждений с учетом их особенностей.

Стимулирующие выплаты:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за ученую степень (звание);
- за почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).



Элементы системы оплаты труда



Все элементы системы оплаты труда взаимообусловлены и должны быть взаимосвязаны (см. рисунок)

Ограничения и требования

Ограничения и требования, которые необходимо учитывать при разработке новой системы оплаты труда:

- Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми отраслевыми системами оплаты труда, **не может быть ниже** заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- Фонд оплаты труда должен быть определен исходя из **объема всех доходов** Учреждения.
- Численный состав работников должен быть **достаточен для гарантированного выполнения** государственным учреждением функций, задач и объема работы.
- Расходование средств на оплату труда **не должно приводить к образованию просроченной кредиторской задолженности**.
- Система оплаты труда должна обеспечивать **зависимость заработной платы** каждого работника от его **квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества** затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.
- При разработке системы оплаты труда должно обеспечиваться **соблюдение равной оплаты за труд равной ценности** 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.
- Система оплаты труда должна обеспечить **повышения уровня реального содержания заработной платы работников** государственного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- Система оплаты труда должна **гарантированно защищать интересы и права** работников и работодателя.

Чем мы руководствуемся:

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации
- ✓ Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- ✓ Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 42 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы"
- ✓ Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы"
- ✓ Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 "Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы".

Контактное лицо:

Кузнецов Игорь
Руководитель департамента
бюджетного учета и
автоматизации
e-mail: kuznetsov@interaudit.ru
тел.: (495) 234-4921 доб. 1102