206003/206003-2019-6676(1)

ГУБЕРНАТОР
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

191311, Санкт-Петербург, Суворовский пр , 67
Для телеграмм Санкт-Петербург, 191311
Тел (812) 611-46-56, факс (812) 271-56-27

26.09.19 № 8-4981/2019

На № _____ от _____

Председателю
Законодательного собрания
Ленинградской области

С.М.Бебенину

Законодательное собрание
Ленинградской области
Канцелярия
27 СЕН 2019
№ 5116-7/19-060

Уважаемый Сергей Михайлович!

В соответствии со статьями 20 и 31 Устава Ленинградской области направляю на рассмотрение Законодательного собрания Ленинградской области проект областного закона "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Приложения:

1. Проект областного закона "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области" на 4 л.
2. Обоснование необходимости принятия областного закона на 4 л.
3. Справка о состоянии законодательства в данной сфере правового регулирования на 1 л.
4. Перечень областных законов и иных действующих нормативных правовых актов Ленинградской области, отмены, изменения или дополнения которых потребует принятие областного закона, на 1 л.
5. Предложения о разработке нормативных правовых актов, принятие которых необходимо для реализации областного закона, на 1 л.
6. Финансово-экономическое обоснование на 1 л.
7. Областной закон от 8 июня 2011 года № 32-оз "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области" на 4 л.
8. Областной закон от 10 декабря 2015 года № 129-оз "О внесении изменений в статью 2 областного закона "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области" на 1 л.
9. Концепция проекта постановления Правительства Ленинградской области "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности" на 12 л.

Губернатор области А.Дрозденко

206003/206003-2019-6676(1)

2 л

1 стр

6 - т.р без начала

Марков Р.И.
611 52 23

2839

+диск

Вносится Губернатором
Ленинградской области

Проект

ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ОБЛАСТНОЙ ЗАКОН

Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области

Настоящий областной закон регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Ленинградской области (далее - учреждения).

Статья 1. Понятия, термины и сокращения, применяемые в настоящем областном законе

В настоящем областном законе используются следующие термины, понятия и сокращения:

работники - работники, состоящие в трудовых отношениях с учреждениями;

расчетная величина – показатель, установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

межуровневый коэффициент – показатель, устанавливаемый Правительством Ленинградской области по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников;

масштаб управления учреждением – перечень объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность функций управления учреждениями в соответствующей отрасли, устанавливаемых Правительством Ленинградской области;

2

коэффициент масштаба управления учреждением - коэффициент, применяемый уполномоченным органом для определения должностного оклада руководителя с учетом значений объемных показателей, в соответствии с порядком, установленным Правительством Ленинградской области;

уполномоченный орган - орган государственной власти Ленинградской области, исполняющий функции и полномочия учредителя учреждения;

основной персонал - работники, непосредственно выполняющие функции, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем областном законе, но не указанные в части 1 настоящей статьи, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Статья 2. Общие положения

1. Размер расчетной величины пересматривается не реже одного раза в год и не может быть пересмотрен в сторону уменьшения.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Правительство Ленинградской области утверждает Положение о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, устанавливающее:

межуровневые коэффициенты;

порядок определения размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним (в том числе для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений);

перечни должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений;

порядок определения коэффициентов масштаба управления учреждениями,

размеры и порядок установления компенсационных выплат;

виды и порядок установления стимулирующих выплат, в том числе особенности предоставления стимулирующих выплат руководителям учреждений в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности учреждений;

порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам;

порядок формирования и использования фонда оплаты труда государственных казенных учреждений Ленинградской области.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим областным законом, Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с соответствующим уполномоченным органом, при этом условия оплаты труда работников не могут быть ухудшены по сравнению с Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

Статья 3. Оплата труда работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливаются учреждениями в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, определяемого путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

2. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающие коэффициенты, предусмотренные Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

Статья 4. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются соответствующими уполномоченными органами. Минимальный уровень должностного оклада руководителя определяется путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются учреждениями. Минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя (главного бухгалтера учреждения) устанавливается на 10-30 процентов ниже минимального уровня должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений применяются повышающие коэффициенты, предусмотренные Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

4. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями соответствующего уполномоченного органа, если иное не установлено Правительством Ленинградской области, по результатам работы учреждения за отчетный период (месяц, квартал и календарный год).

Статья 5. Заключительные положения

1. Признать утратившими силу:

областной закон от 8 июня 2011 года № 32-ОЗ «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»;

областной закон от 10 декабря 2015 года № 129-ОЗ «О внесении изменений в статью 2 областного закона «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»

2. Настоящий областной закон вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям с 1 января 2020 года.

Губернатор
Ленинградской области А. Дрозденко

Обоснование необходимости принятия
областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»

Проект областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» (далее – проект закона, законопроект) подготовлен в рамках реализации мероприятия 3.1 Программы оптимизации расходов областного бюджета Ленинградской области на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов, утвержденной распоряжением Правительства Ленинградской области от 08.08.2018 № 438-р (далее - Программа), по совершенствованию действующей системы оплаты труда работников государственных учреждений.

Предлагаемый законопроект должен прийти на смену областному закону от 08.06.2011 № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» (далее – закон № 32-оз).

В соответствии с законом № 32-оз фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат, которые предусматриваются в размере не менее 30 % от суммы должностных окладов по учреждению.

В 2018 году в рамках Программы Комитетом финансов Ленинградской области проведен сбор и анализ информации органов исполнительной власти Ленинградской области, исполняющих функции и полномочия учредителя государственных учреждений (далее - ОИВ), в части применения действующего Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, а также предложений по внесению изменений в действующую систему оплаты труда. При проведении анализа также рассмотрены предложения регионального отделения Общероссийского общественного движения «Народный фронт «За Россию» в Ленинградской области по вопросу увеличения основного оклада педагогических работников посредством увеличения применяемых для расчета оклада межуровневых коэффициентов и включения в оклад выплат за квалификационную категорию и звания.

Следует отметить, что повышение в период с 2012 по 2018 г оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761, от 28 декабря 2012 года № 1688, обеспечивалось, в том числе, за счет стимулирующих выплат. В структуре фонда оплаты труда «указных» категорий работников наблюдается значительное увеличение доли стимулирующих выплат. Численность работников, подпадающих под действие «майских» указов, составляет 49,7% от общей численности социального блока Ленинградской области.

Вместе с тем, вопрос увеличения должностных окладов с изменением межуровневых коэффициентов целесообразно рассматривать комплексно с учетом особенностей всех отраслей и охвата полного перечня должностей рабочих, руководителей, специалистов, служащих, с обязательным обеспечением поддержания уровня достигнутых «зарплатных» показателей в соответствии с Указами Президента Российской Федерации в пределах утвержденного фонда оплаты труда и перераспределением гарантированной (по должностным окладам) и стимулирующей частей фонда, а также применением механизмов «эффективного контракта».

По результатам проведенной работы с учетом предложений ОИВ, регионального отделения Общероссийского общественного движения «Народный фронт «За Россию» в Ленинградской области подготовлен настоящий проект закона. Основными новациями законопроекта по сравнению с законом № 32-оз являются:

1) включение в сферу регулирования закона государственных автономных учреждений Ленинградской области.

Статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что:

«Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются: ...

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации...».

Иными словами, трудовое законодательство не делает исключений для автономных учреждений субъектов Российской Федерации, оплата труда в которых должна осуществляться в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Это подтверждает и опыт других регионов, подавляющее большинство которых регулируют оплату труда как в бюджетных и казенных, так и в автономных учреждениях.

Действующим законом 32-оз (часть 6 статьи 2) предусмотрено применение закона 32-оз и Положения о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности только при расчете субсидий из областного бюджета государственным автономным учреждениям Ленинградской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг;

2) исключение из состава перечня условий оплаты труда, устанавливаемых Положением о системах оплаты труда работников учреждений, утверждаемого Правительством Ленинградской области (часть 3 статьи 2 закона № 32-оз):

- квалификационных уровней, т.к. квалификационные уровни определяются приказами федеральных органов исполнительной власти, а в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, далее – Единые рекомендации), органы государственной власти не вправе «формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (п.33 Единых рекомендаций);

- порядка установления стимулирующих персональных надбавок, т.к. в новой редакции Положения о системах оплаты труда работников учреждений планируется перевести большую часть указанных персональных надбавок (в т.ч. за квалификационную категорию) в состав повышающих коэффициентов к должностным окладам, перераспределив из состава стимулирующих в состав гарантированных выплат;

- форм тарификационных списков (которые предполагается утверждать нормативными правовыми актами уполномоченных органов).

3) включение в состав Положения о системах оплаты труда работников учреждений, утверждаемого Правительством Ленинградской области:

- порядка установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), которые должны заменить собой большую часть существующих сегодня персональных надбавок и некоторые выплаты компенсационного характера.

Как уже указывалось выше, это позволит, с одной стороны, повысить защищенность работников государственных учреждений (посредством перевода стимулирующих выплат в состав гарантированной части заработной платы), а с другой – исключить из состава стимулирующих выплат те выплаты, которые таковыми на самом деле не являются и на практике зачастую занижают фонд стимулирования учреждений.

Практика установления повышающих коэффициентов к окладам широко распространена на уровне федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации и предусмотрена Едиными рекомендациями (п. 33, п. 36, п.39);

4) установление порядка расчета размера не фиксированного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), а минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Одной из ключевых рекомендаций субъектам Российской Федерации, предусмотренной п. 30 Единых рекомендаций, является установление при совершенствовании систем оплаты труда работников учреждений минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), что позволяет:

- обеспечивать на уровне отдельных государственных учреждений эффективное соотношение гарантированной и стимулирующей части заработной платы, в том числе соответствующих рекомендациям федеральных органов исполнительной власти;

- исключить существующие перекосы в оплате труда работников, в том числе предусматривающих стимулирующие выплаты, по факту имеющие характер гарантированной оплаты (в виде фиксированных стимулирующих надбавок, не зависящих от результатов труда);

- осуществить плавный переход государственных учреждений к новой системе оплаты труда, в рамках которого они должны обеспечить неснижение размера оплаты труда каждого работника (без учета стимулирующих выплат), предусмотренное статьей 5 закона № 32-оз, а также Едиными рекомендациями.

5) возможность выравнивания должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера (на основе предложений государственных учреждений Ленинградской области, полученных в рамках работы над новой редакцией Положения о системах оплаты труда работников учреждений).

Помимо вышеуказанных новаций законопроект предусматривает исключение положений, дублирующих федеральное законодательство (понятия стимулирующих и компенсационных выплат, структуру заработной платы работников и руководителей и др.).

Проект закона не содержит положений, предполагающих выделение государственным учреждениям Ленинградской области дополнительных бюджетных ассигнований. Предусматриваемое повышение должностных окладов главных бухгалтеров государственных учреждений будет осуществлено в пределах утвержденных для соответствующих государственных учреждений бюджетных ассигнований.

Проект закона не затрагивает вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности и не требует проведения оценки регулирующего воздействия.

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р.И. Марков

9

Справка
о состоянии законодательства в сфере
правового регулирования проекта областного закона
«Об оплате труда работников государственных
учреждений Ленинградской области»

В сфере правового регулирования проекта областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» действуют следующие законодательные акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (статья 144).
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (пункт 5 статьи 85).
3. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (пункт 2 статьи 26.3, пункт 2 статьи 26.14)
4. Областной закон Ленинградской области от 08.06.2011 № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р. И. Марков

Перечень
областных законов и иных действующих нормативных правовых актов Ленинградской области, отмены, изменения или дополнения которых потребует принятие областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»

В случае принятия областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» потребуется:

1. отмена нормативных правовых актов Ленинградской области:

1.1. областного закона Ленинградской области от 08.06.2011 № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»;

1.2. постановления Правительства Ленинградской области 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2. внесение изменений (дополнений) в приказы органов исполнительной власти Ленинградской области, исполняющих функции и полномочия учредителей государственных учреждений Ленинградской области:

2.1. об утверждении Положений о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области;

2.2. об утверждении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности подведомственных государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области и их руководителей.

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р. И. Марков

Предложения
о разработке нормативных правовых актов Ленинградской области,
принятие которых необходимо для реализации областного закона
«Об оплате труда работников государственных
учреждений Ленинградской области»

Для реализации областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» потребуется принятие постановления Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р. И. Марков

Финансово-экономическое обоснование
к проекту областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»

Проект закона разработан исходя из сохранения утвержденных фондов оплаты труда государственных учреждений и выделенных на соответствующие цели ассигнований областного бюджета Ленинградской области. Таким образом, принятие и реализация областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» не потребует выделения дополнительных средств из областного бюджета Ленинградской области.

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р. И. Марков

Документ предоставлен КонсультантПлюс

8 июня 2011 года N 32-оз

ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ОБЛАСТНОЙ ЗАКОН

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

(Принят Законодательным собранием Ленинградской области
31 мая 2011 года)

Список изменяющих документов
(в ред. Закона Ленинградской области от 10.12.2015 N 129-оз)

Настоящий областной закон регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области (далее - учреждения).

Статья 1. Понятия, термины и сокращения

1 В настоящем областном законе используются следующие термины, понятия и сокращения

работники - работники учреждений;

расчетная величина - установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период показатель, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

квалификационные уровни - уровни оплаты труда работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы;

межуровневые коэффициенты - соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной;

компенсационные выплаты - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;

персональные надбавки - выплаты за квалификационную категорию, за ученое звание и ученую степень по профилю деятельности учреждения, за почетное звание, за отраслевые (ведомственные) звания, за спортивные звания, за подготовку высококлассных учащихся - спортсменов, за классность;

коэффициент масштаба управления учреждением - показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением;

уполномоченный орган - орган государственной власти Ленинградской области, которому подведомственно (подчинено) соответствующее учреждение.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем областном законе, но не указанные в части 1 настоящей статьи, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Статья 2. Общие положения

1. Утратил силу с 1 января 2016 года. - Закон Ленинградской области от 10.12.2015 N 129-оз.

2. Размер расчетной величины пересматривается не реже одного раза в год и не может быть пересмотрен в сторону уменьшения.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории Ленинградской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
(часть 2 в ред. Закона Ленинградской области от 10.12.2015 N 129-оз)

3. Положение о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности, которое утверждается постановлением Правительства Ленинградской области, устанавливает обязательные условия оплаты труда работников:

квалификационные уровни;

межуровневые коэффициенты;

порядок назначения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

порядок установления работникам (кроме руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) стимулирующих выплат, в том числе порядок установления персональных надбавок и их размеры;

порядок установления руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений стимулирующих выплат, в том числе порядок установления персональных надбавок и их размеры, и стимулирующих выплат руководителям учреждений в зависимости от исполнения учреждением государственных заданий и(или) показателей эффективности и результативности деятельности учреждений;

размеры и порядок установления компенсационных выплат;

перечни должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений;

коэффициенты масштаба управления учреждениями;

порядок формирования и использования фонда оплаты труда; формы тарификационных списков.

4. Системы оплаты труда работников, предусматривающие компенсационные и стимулирующие, в том числе премиальные, выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим областным законом, Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с соответствующим уполномоченным органом, при этом условия оплаты труда работников не могут быть ухудшены по сравнению с Положением о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности.

5 Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

6. Настоящий областной закон и Положение о системах оплаты труда в учреждениях по видам экономической деятельности применяются:

при расчете субсидий из областного бюджета государственным автономным учреждениям Ленинградской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг;

при расчете субвенций местным бюджетам из областного бюджета на исполнение расходных обязательств муниципальных образований в связи с наделением органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями Ленинградской области;

при расчете тарифов на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию

Статья 3. Заработная плата работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

1. Заработная плата работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) включает в себя:

должностные оклады (оклады, ставки заработной платы для педагогических работников);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент

Статья 4. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений включает в себя·

должностные оклады;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2. Должностные оклады руководителей учреждений определяются путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4. Должностные оклады главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в размере 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

5. Размеры стимулирующих выплат (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями соответствующего уполномоченного органа по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год.

Статья 5. Заключительные положения

1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Признать утратившими силу:

областной закон от 25 сентября 2007 года N 134-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета Ленинградской области";

областной закон от 29 декабря 2000 года N 47-оз "Об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работникам культуры и искусства, удостоенным почетных званий".

3. Настоящий областной закон вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Губернатор
Ленинградской области
В.Сердюков

Санкт-Петербург

8 июня 2011 года

N 32-оз

7

10 декабря 2015 года N 129-оз

ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ОБЛАСТНОЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 2 ОБЛАСТНОГО ЗАКОНА "ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ"

(Принят Законодательным собранием Ленинградской области
7 декабря 2015 года)

Статья 1

Внести в статью 2 областного закона от 8 июня 2011 года N 32-оз "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области" следующие изменения

1) часть 1 признать утратившей силу,

2) часть 2 изложить в следующей редакции

"2 Размер расчетной величины пересматривается не реже одного раза в год и не может быть пересмотрен в сторону уменьшения

Месячная заработная плата работника, работающего на территории Ленинградской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) "

Статья 2

Настоящий областной закон вступает в силу с 1 января 2016 года

Губернатор
Ленинградской области
А Дрозденко

Санкт-Петербург

10 декабря 2015 года

N 129-оз

18

Концепция
проекта постановления Правительства Ленинградской области
«Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»

Концепция подготовлена в соответствии с частью 2 статьи 5.1. областного закона от 11.12.2007 № 174-оз «О правовых актах Ленинградской области».

Проектом областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» предусмотрено делегирование Правительству Ленинградской области отдельных полномочий, в частности по утверждению Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности (далее - Положение).

В основу проекта Положения будут заложены ключевые элементы системы оплаты труда, действующей в Ленинградской области в настоящий момент:

- модель расчетной величины и межуровневых коэффициентов, устанавливаемых в разрезе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и их квалификационных уровней (далее – КУ) по отдельным видам экономической деятельности;

- система среднего должностного оклада основного персонала и коэффициента масштаба управления для определения должностных окладов руководителей учреждений (а также их заместителей, главных бухгалтеров).

Вместе с тем проект Положения будет предусматривать целый ряд новаций, отличающих его от действующего на сегодняшний день Положения об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности (утв. постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173), к основным из которых относятся:

1. Включение в сферу регулирования государственных автономных учреждений Ленинградской области.

Статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации не делает исключений для автономных учреждений субъектов Российской Федерации, оплата труда в которых должна осуществляться в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2. Установление порядка расчета размера не фиксированного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), а минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Установление нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации не фиксированных размеров окладов, а минимальных уровней должностных окладов является одной из ключевых рекомендаций субъектам Российской Федерации, предусмотренной п. 30 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2018 года; далее – Единые рекомендации) и позволяет:

- обеспечивать на уровне отдельных государственных учреждений эффективное соотношение гарантированной и стимулирующей части заработной платы, в том числе соответствующих рекомендациям федеральных органов исполнительной власти;

- исключить существующие перекосы в оплате труда работников, в том числе предусматривающие стимулирующие выплаты, по факту имеющие характер гарантированной оплаты (в виде фиксированных стимулирующих надбавок, не зависящих от результатов труда);

- осуществить плавный переход государственных учреждений к новой системе оплаты труда, в рамках которого они должны обеспечить неснижение размера оплаты труда каждого работника (без учета стимулирующих выплат), предусмотренное Едиными рекомендациями.

Чтобы исключить злоупотребления со стороны государственных учреждений при установлении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), проект Положения будет предусматривать определенные правила (ограничения) на установление окладов сверх минимальных уровней:

во-первых, установление единых окладов в разрезе ПКГ (КУ) (в соответствии с Едиными рекомендациями);

во-вторых, оклад по более высокой ПКГ (КУ) должен быть выше, чем по более низкой ПКГ (КУ).

3. Повышение межуровневых коэффициентов, усиление дифференциации коэффициентов между должностями.

Проект Положения будет предусматривать повышение межуровневых коэффициентов практически по всем отраслям (видам экономической деятельности), преследуя целью увеличение доли гарантированной части оплаты труда работников государственных учреждений. Исключение составят лишь те сферы, где повышение межуровневых коэффициентов было произведено ранее и где их повышение может привести к обратной разбалансированности структуры оплаты труда (т.е. слишком низкой доле стимулирующих выплат).

Наиболее сильно возрастут межуровневые коэффициенты по должностям руководящих работников, которые на сегодняшний день мало отличаются от коэффициентов для рядовых сотрудников (например, коэффициент для главного специалиста – 1,9344, для начальника отдела – 2,001, т.е. разница всего 3,4%, что не отражает различий в требуемой квалификации и уровне ответственности).

4. Изложение основного набора межуровневых коэффициентов строго в соответствии с ПКГ (КУ), утвержденными Минздравсоцразвития России.

Пункты 30, 32 и 34 Единых рекомендаций содержат рекомендательные нормы об установлении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) в разрезе утвержденных ПКГ (КУ). Этот же подход используется в действующей редакции Положения.

Одновременно с этим пункт 33 Единых рекомендаций предусматривает, что «органы государственной власти не вправе формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий

рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», а также «переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп…».

5. Расширение перечня должностей, по которым установлены межуровневые коэффициенты, должностями, не включенными в ПКГ.

Такая возможность предусмотрена подпунктом «б» пункта 30 Единых рекомендаций и позволяет устанавливать межуровневые коэффициенты по таким распространенным на практике должностям, как «заместитель начальника отдела», «специалист по охране труда», «контрактный управляющий», «главный инженер» и т.п.

В указанный перечень войдут должности, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), либо в отношении которых утверждены профессиональные стандарты. Также будут включены должности, не отвечающие данным требованиям, но широко применяемые на практике (например, должность «начальник отдела» помимо тех отделов, что указаны в ПКГ, должность «ведущий специалист»), либо предусмотренные нормативными правовыми актами федерального уровня (например, «лесовод»).

6. Установление запрета на утверждение государственными учреждениями окладов по должностям, для которых Положением не установлены межуровневые коэффициенты.

Такая норма призвана предотвратить ситуации установления на уровне учреждений должностей, аналогичных существующим, но имеющих несколько иные наименования (что фактически позволяет игнорировать утвержденные ПКГ (КУ), а вместе с ними – и утвержденные межуровневые коэффициенты).

7. Исключение дифференциации межуровневых коэффициентов по уровню образования работника (в сфере образования, физической культуры и спорта).

В соответствии с пунктом 30 Единых рекомендаций органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется «… не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп».

Существующая на сегодняшний день дифференциация окладов по уровню образования работника в ряде случаев ведет к несправедливой оплате труда – например, когда преподаватель без высшего образования, имеющий первую квалификационную категорию, получает почти на 20% меньшую заработную плату, чем преподаватель такой же квалификационной категории, но имеющий высшее образование.

С учетом наличия у педагогических работников и тренерского состава объективной системы присвоения квалификационных категорий (которые отражают уровень квалификации гораздо более полно и объективно, чем уровень

образования), учет уровня образования при назначении окладов данных категорий работников является избыточным даже без учета положений Единых рекомендаций.

8. Введение повышающих коэффициентов к окладу за уровень квалификации и специфику территории.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) призваны заменить собой большую часть существующих сегодня персональных надбавок (относимых к стимулирующим) и некоторые выплаты компенсационного характера. Это позволит, с одной стороны, повысить защищенность работников государственных учреждений (посредством перевода стимулирующих выплат в состав гарантированной части заработной платы), а с другой – исключить из состава стимулирующих выплат те выплаты, которые таковыми на самом деле не являются и на практике зачастую занижают фонд стимулирования учреждений.

Практика установления повышающих коэффициентов к окладам широко распространена на уровне федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации и предусмотрена Едиными рекомендациями (п. 33, п. 36, п. 39).

Повышающий коэффициент уровня квалификации должен учесть квалификационную категорию работника, имеющиеся у него почетные и иные звания, ученые степени.

В свою очередь, повышающий коэффициент специфики территории призван учесть объективные различия в стоимости труда на территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области (по итогам 2018 года средний уровень заработной платы в экономике двух субъектов различался в 1,4 раза).

9. Перевод существующих надбавок за ученую степень для профессорско-преподавательского в состав межуровневого коэффициента.

Установленные на сегодняшний день компенсационные надбавки за должность доцента, профессора, декана, заведующего кафедрой (по сути, не имеющие понятного компенсационного основания) в проекте Положения планируется исключить. Также планируется исключить стимулирующие надбавки за ученую степень для доцентов и профессоров, т.к. наличие соответствующих званий, по сути, является квалификационным требованием к этим должностям.

Отмена вышеуказанных надбавок будет «компенсирована» посредством сопоставимого или большего увеличения межуровневых коэффициентов: для доцента – с 2,0 до 3,15, профессора – с 2,05 до 4,1, для зав. кафедрой – с 2,1 до 4,2, для декана – с 2,15 до 4,30.

10. Неприменение повышающего коэффициента квалификации для руководителей (руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Квалификационные категории, ученые степени и почетные звания в подавляющем большинстве случаев характеризуют уровень профессиональных отраслевых знаний, этапы академической научной карьеры, но не уровень управленческой квалификации. Как следствие, применение для руководителей указанных надбавок во многих случаях будет некорректно отражать различия в уровне квалификации руководителей.

11. Установление для государственных учреждений, не отнесенных к определенному виду деятельности, объективного порядка их отнесения к группам по оплате труда руководителей.

В действующей системе оплаты труда группы по оплате труда для указанных учреждений устанавливаются индивидуально, что приводит к недостаточно справедливой ситуации, когда масштаб управления для учреждения на 1000 работников и учреждения на 10 работников оценивается одинаково.

В проекте Положения для целей группировки указанных учреждений по масштабу управления планируется использовать два универсальных показателя – среднесписочная численность работников и объем расходов учреждения (первый характеризует масштаб управления трудовыми ресурсами, а второй – финансовыми ресурсами).

12. Введение ограничения на непревышение средней заработной платы в специальных (исполняющих государственные функции) и обслуживающих государственных учреждениях над средней зарплатой по уполномоченному органу.

Аналогичные нормы предусмотрены постановлением Правительства Российской Федерации от 19.01.2019 № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» и рекомендованы к принятию на уровне субъектов Российской Федерации. Нормы направлены на недопущение ситуации, когда в указанных учреждениях уровень оплаты труда работников (выполняющих такую же работу, как государственные служащие или менее квалифицированную) будет выше, чем в соответствующих органах исполнительной власти.

13. Применение единого подхода к установлению компенсационных выплат за вредные (опасные) условия труда.

Указанные выплаты планируется назначать по итогам специальной оценки условий труда, исходя из класса (подкласса) вредности/опасности рабочего места. Исключение будет сделано только для медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в отношении которых федеральными законами (Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», Закон Российской Федерации от 02.07.1992 N 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)») определена обязанность установления надбавок за вредность органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Помимо этого проект Положения будет устанавливать только рекомендуемые размеры надбавок в зависимости от класса вредности рабочего места, т.к. в соответствии с трудовым законодательством установление конкретных размеров надбавок отнесено к полномочиям организаций (учреждений).

Надбавки специальным категориям работников (противотуберкулезная помощь, ВИЧ, психиатрия) планируется сохранить на уровнях, близких к существующим, с небольшим снижением максимальных размеров надбавок. Последнее обусловлено необходимостью сохранить сбалансированность фондов оплаты труда специализированных противотуберкулезных учреждений в условиях общего повышения межуровневых коэффициентов для медицинских работников.

С учетом описанных изменений будет необходимо исключить предусмотренные действующим положением об оплате труда компенсационные надбавки, имеющие характер надбавок за вредные или опасные условия труда.

14. Исключение дифференциации размеров компенсационных надбавок за работу в ночное время.

В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации размер указанных надбавок определяется на уровне учреждений не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами. Минимальный размер выплат (20%) уже установлен на федеральном уровне.

С учетом вышеизложенного в проекте Положения планируется предусмотреть, что регулирование размеров компенсационных надбавок за работу в ночное время осуществляется на уровне государственных учреждений с тем ограничением, что размеры надбавок при переходе к НСОТ не могут быть ниже, чем в 2019 году (по аналогии с пунктом 5 приложения 2 «Обязательств сторон на 2019 год к рамочному Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2021 годы»).

15. Установление размеров компенсационных выплат за дополнительные работы (классное руководство, проверку письменных работ) в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), а не в рублях.

Установление размера выплат как процента от должностного оклада позволит избежать постепенного обесценивания размера выплат в связи с инфляционными процессами.

16. Обеспечение сопоставимости основной и почасовой оплаты труда отдельных категорий работников.

Проект Положения будет предусматривать применение повышающих коэффициентов квалификации и специфики территории при осуществлении компенсационных выплат исходя из почасовой оплаты труда работников (например, для педработников при выполнении работ сверх установленной учебной нагрузки). Это должно обеспечить сопоставимость оплаты труда, осуществленной в пределах установленной нагрузки и сверх нее, как объем дополнительных работ.

17. Установление ограничения на размер компенсационных выплат за совмещение, замещение временно отсутствующих работников, дополнительный объем работ, расширение зон обслуживания.

В проекте Положения будет установлено ограничение, согласно которому объем указанных выплат не может превышать 100% окладно-ставочной части заработной платы (оклад плюс повышающие коэффициенты).

Данная новация предполагает установление максимально разумного ограничения на увеличение объема работ конкретного сотрудника, корреспондирующего с установленными на федеральном уровне максимальными ограничениями на совместительство и учебную нагрузку (см. постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Установление ограничения направлено на:

- предотвращение снижения качества выполнения трудовых обязанностей, которое с большой вероятностью может произойти при превышении двойного уровня нагрузки (объема работ);

- снижение рисков злоупотреблений указанными выплатами со стороны учреждений в интересах отдельных работников.

18. Прозрачное разделение компенсационных выплат за иные особые условия труда и компенсационных выплат за вредные (опасные) условия труда.

В проекте Положения выплаты за иные особые условия труда (например, за работу с детьми-сиротами, инвалидами) будут прозрачно отделены от выплат за вредные (опасные) условия труда. Т.е. потенциально работник может получать оба вида выплат – как за вредность/опасность рабочего места, так и за дополнительный дискомфорт в связи с работой с определенными категориями граждан.

В действующем положении об оплате труда для работников учреждений социальной защиты населения, учреждений здравоохранения указанные выплаты объединены с выплатами за вредные (опасные) условия труда, что на практике приводит к путанице и различным вариантам их применения (совместно, взамен, по большему значению, до проведения специальной оценки условий труда и т.д.).

19. Обеспечение сопоставимости компенсационных выплат за особые условия труда.

Компенсационные выплаты за особые условия труда планируется свести в единое приложение к проекту Положения, обеспечивающее сопоставимость различных условий труда по уровню дискомфорта (как правило, морально-психологического, т.к. вредные и опасные факторы учитываются в рамках специальной оценки условий труда).

Относительно текущих размеров компенсационных надбавок за аналогичные условия труда по ряду надбавок размеры планируется снизить, что объясняется:

во-первых, повышением межуровневых коэффициентов (т.е. окладов) по большинству должностей и профессий;

во-вторых, необходимостью обеспечения сопоставимости размеров надбавок (например, очевидно, что надбавка за работу с детьми-сиротами не может быть выше, чем надбавка за работу с онкобольными или неизлечимыми больными);

25

в-третьих, отдельным учетом надбавок за вредные условия труда (в результате, например, несмотря на снижение размера надбавки с 20% до 16% для работников психоневрологических интернатов, сумма надбавок за вредные и иные особые условия труда для них вырастет).

20. Предоставление компенсационных выплат за особые условия труда только тем работникам, которые непосредственно в данных условиях работают.

Проект Положения будет устанавливать определенные правила назначения и предоставления выплат за иные особые условия труда, которые предполагают:

во-первых, предоставление выплат только тем работникам, которые непосредственно работают с соответствующим контингентом лиц, либо в соответствующих условиях;

во-вторых, если работник работает как с обычным, так и «сложным» контингентом, размер надбавки должен определяться пропорционально рабочему времени (нагрузке), которое он проводит в нормальных и «сложных» условиях (в ряде случаев такой подход уже применяется на практике, однако нормативно это не установлено).

21. Установление не жестких, а минимальных размеров компенсационных выплат за дополнительные работы и иные особые условия труда.

В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются учреждениями в размере не «ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». Таким образом, установление не жестких, а минимальных размеров выплат соответствует трудовому законодательству и позволяет учреждениям при необходимости повышать размеры надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

22. Детализация размеров компенсационных выплат за выполнение отдельных особо опасных работ для работников учреждений ГОЧС, пожарной службы.

В действующем положении об оплате труа размеры указанных выплат установлены в формате «до … %», что не только не дает возможности определить в соответствии с Положением размер выплат, но и не в полной мере соответствует статье 149 Трудового кодекса, которая предполагает, что устанавливаемые на уровне нормативных правовых актов размеры выплат являются минимальными.

В проекте Положения надбавки за выполнение отдельных особо опасных работ для работников учреждений ГОЧС, пожарной службы будут сформулированы по аналогии с надбавками для работников учреждений МЧС России, а размеры надбавок будут приближены к существующим на сегодняшний день в Ленинградской области.

23. Исключение компенсационных выплат, не имеющих основания для их предоставления (в виде отклонения от условий, отличающихся от нормальных, и связанных с ними временных либо морально-психологических издержек).

В том числе планируется исключить: выплаты работникам лицеев, гимназий, колледжей, реализующим инновационные программы; выплаты сестрам-хозяйкам,

младшим медицинские сестрам; выплаты работникам оздоровительных лагерей (на период круглосуточного пребывания детей) и др.

Также планируется исключить выплаты работникам учреждений образования, классов (групп) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза, поскольку в соответствии с федеральным законом от 18.06.2001 №77-ФЗ размеры компенсационных выплат для указанных работников определяются не нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а по итогам специальной оценки условий труда.

Неухудшение условий труда работников в связи с сокращением размеров или отменой отдельных компенсационных выплат будет обеспечено за счет:

- повышения межуровневых коэффициентов по отдельным должностям;
- установления на уровне государственных учреждений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) сверх минимальных уровней и (или) повышения размеров компенсационных выплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

24. Установление закрытого перечня стимулирующих выплат работникам.

Закрытый перечень стимулирующих выплат не позволяет вводить на уровне государственных учреждений иные виды стимулирующих выплат, в том числе те, которые не имеют по факту стимулирующего эффекта и никак не связаны с результатами деятельности работников.

25. Фокусировка состава стимулирующих выплат на выплатах за результаты работы работников.

С этой целью из перечня стимулирующих выплат планируется, в том числе, исключить:

- персональные надбавки (надбавки за квалификационную категорию (класс), за звание, за ученую степень, которые будут трансформированы в повышающий коэффициент к окладу;
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (которые пересекаются с премиями/надбавками по итогам работы, а на практике зачастую подменяются фиксированными надбавками к должностным окладам, не связанными с результатами работы);
- надбавки за качество выполняемых работ (пересекаются с премиями/надбавками по итогам работы).

26. Закрепление единых подходов к выплате премий по итогам работы.

В проекте Положения будут закреплены обязательные требования и рекомендательные нормы в части назначения премий по итогам работы, применение которых призвано способствовать более эффективному и справедливому предоставлению премий на уровне государственных учреждений.

Среди указанных требований и рекомендаций: расчет на основе системы ключевых показателей эффективности (КПЭ) и (или) критериев оценки; разработка системы КПЭ/критериев в разрезе направлений работы; базовые требования к показателям (КПЭ); установление удельных весов (баллов) для КПЭ и критериев; прозрачность снижения размера премии при недостижении плановых значений

КПЭ; учет фактически отработанного времени (кроме руководителей учреждений, филиалов, обособленных подразделений) и др.

27. Возможность установления надбавок по итогам работы как замены или дополнения к премиям по итогам работы.

В ряде учреждений полноценно оценить результаты деятельности работника можно лишь с некоторой периодичностью, например, только один раз в год. Как следствие, предоставление таким сотрудникам ежемесячных премий неизбежно приведет к тому, что назначаться они будут формально, без учета результатов деятельности.

Чтобы избежать описанной девальвации премий как инструмента материального стимулирования, в проекте Положения будет предусмотрен инструмент надбавки по итогам работы – когда по результатам работы работника назначается определенный процент надбавки к окладу, который впоследствии применяется ежемесячно при расчете заработной платы (до следующего подведения итогов работы).

Подобный механизм в действующей редакции Положения уже применяется в отношении тренерского состава в части выплат за подготовку спортсменов высокого класса по итогам их выступления на спортивных соревнованиях.

28. Трансформация персональной надбавки за подготовку спортсменов высокого класса в надбавки по итогам работы.

Существующая персональная надбавка тренерскому составу за подготовку спортсменов высокого класса (по итогам выступления на соревнованиях) полностью отвечает характеристикам надбавки по итогам работы.

Чтобы обеспечить не ухудшение условий оплаты труда тренерского состава, в проекте Положения будут закреплены минимальные размеры надбавок тренерскому составу (на уровне персональных надбавок, закрепленных действующим положением об оплате труда).

28. Введение нового типа стимулирующих выплат - профессиональной стимулирующей надбавки.

Профессиональная стимулирующая надбавка в соответствии может устанавливаться по отдельной должности работников. Данная надбавка призвана:

с одной стороны, облегчить привлечение работников на профессии, по которым их отнесение к ПКГ(КУ) не отражает реальной оценки на рынке труда;

с другой стороны, она потенциально позволяет учесть рекомендации федеральных органов исполнительной власти по установлению стимулирующих надбавок отдельным категориям работников (участковые, воспитатели, врачи и др.).

29. Отмена фиксированных стимулирующих надбавок за должность.

Наличие перечня указанных надбавок усложняет систему материального стимулирования (т.к. пересекается с премиями и надбавками по итогам работы), в ряде случаев искажает систему оплаты труда (например, когда зарплата участковых врачей становится выше, чем у оперирующих хирургов) и на практике ведет к тому, что данные выплаты никак не зависят от результатов деятельности работников (хотя формально это и требуется). Кроме того, указанные надбавки подвержены инфляционному обесценению.

Отмена указанных выплат компенсируется для работников существенным повышением межуровневых коэффициентов (должностных окладов), прежде всего для медицинских работников.

30. Внедрение инструмента депремирования работников (снижения размера премии, вплоть до нуля, в случае наступления событий, свидетельствующих о неполном или некачественном исполнении работником своих основных обязанностей).

Инструмент депремирования позволяет существенно упростить систему показателей (КПЭ) и критериев оценки деятельности работников, не включая в них показатели и критерии, отражающие базовые требования к деятельности сотрудников. Например, своевременность представления отчетности, отсутствие просроченной задолженности по выплате зарплаты являются базовыми условиями для руководителей, главных бухгалтеров, за их соблюдение премия не должна увеличиваться, но она очевидно должна снижаться при их несоблюдении.

В соответствии с проектом Положения инструмент депремирования будет являться обязательным к применению только в отношении руководителей учреждений, для прочих работников решение о его применении будет приниматься самими учреждениями.

31. Установление ограничений на объем стимулирующих выплат по итогам работы в целом по учреждению (не менее 25% и не более 100% базовой части заработной платы – оклада, повышающих коэффициентов к нему и компенсационных выплат – в целом по году).

Данные ограничения задают диапазон эффективного соотношения стимулирующих выплат по итогам работы и гарантированной (базовой) части заработной платы. Если объем выплат по итогам работы составляет менее 25% от базовой части, их влияние с точки зрения стимулирования результатов труда становится слабым. И наоборот, стимулирующие выплаты, превышающие 100% базовой части заработной платы, неоправданно занижают гарантированную часть оплаты труда и, как правило, предполагают избыточную «оплату» за различия в результатах труда работников.

32. Установление ограничений на объем стимулирующих выплат за выполнение особо важных (срочных) работ в целом по учреждению (не более 5% базовой части заработной платы в целом по году).

Ограничение нацелено на недопущение подмены премий и надбавок по итогам работы (для которых установлен ряд требований в части показателей и критериев) субъективными премиями за выполнение особо важных и срочных работ.

33. Снижение максимального предельного соотношения заработной платы руководителей (их заместителей, главных бухгалтеров) и работников с 8 до 5.

Снижение предельного соотношения призвано не допустить установления для руководителей учреждений чрезмерно высоких заработных плат.

34. Установление особенностей определения ставки заработной платы с учетом нагрузки для тренерского состава в учреждениях физической культуры и спорта.

Раздел планируется добавить в соответствии с пунктом 39 Единых рекомендаций с учетом предложений комитета по физической культуре и спорту Ленинградской области.

Все предусмотренные новации не предполагают изменения фонда оплаты труда отдельных учреждений и направлены на повышение сбалансированности и эффективности системы оплаты труда работников государственных учреждений Ленинградской области. Изменения окладов, размеров компенсационных и иных выплат осуществляются в пределах выделенных на соответствующие цели ассигнований областного бюджета. Таким образом, принятие проекта постановления не влечет необходимости выделения дополнительных ассигнований областного бюджета Ленинградской области.

Первый заместитель
Председателя Правительства
Ленинградской области –
председатель комитета финансов Р. И. Марков

30 стр

4-А4