**Проект**

**Постановления Правительства**

**Новосибирской области**

Об отраслевых системах оплаты труда работников

государственных учреждений Новосибирской области

В соответствии со статьей 2 Закона Новосибирской области от 05.07.2017 № 183-ОЗ «О разграничении полномочий органов государственной власти Новосибирской области в сфере трудовых отношений» Правительство Новосибирской области

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P95) об отраслевых системах оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области.

2. Руководителям областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области, имеющим подведомственные государственные учреждения Новосибирской области (далее – учреждения):

1) до 1 мая 2018 года привести в соответствие Положению об отраслевых системах оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденному настоящим постановлением, по согласованию с министерством труда и социального развития Новосибирской области:

а) отраслевые тарифные соглашения между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли;

б) положения об оплате труда работников подведомственных учреждений в случае отсутствия отраслевых профсоюзов;

2) осуществлять ведомственный контроль за соблюдением в подведомственных учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников учреждений;

3) осуществлять контроль за соблюдением установленных условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Новосибирской области при заключении с ними трудовых договоров и дополнительных соглашений;

4) ежегодно, в срок до 1 февраля представлять в министерство труда и социального развития Новосибирской области информацию о среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Министерству труда и социального развития Новосибирской области во взаимодействии с областными исполнительными органами государственной власти Новосибирской области, имеющими подведомственные учреждения, осуществлять мониторинг заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления Новосибирской области в течение 1 полугодия 2018 года актуализировать отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом положений настоящего постановления.

5. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Новосибирской области от 02.06.2005 № 26 «Об утверждении перечня профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, на особо важных и особо ответственных работах, и порядка оплаты их труда»;

2) постановление администрации Новосибирской области от 03.03.2008 № 52-па «О внесении изменений в Постановление администрации Новосибирской области от 02.06.2005 № 26»;

3) постановление администрации Новосибирской области от 28.04.2008 № 122-па «О внесении изменений в Постановление администрации Новосибирской области от 02.06.2005 № 26».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на временно исполняющего обязанности заместителя Губернатора Новосибирской области С.А. Нелюбова.

|  |  |
| --- | --- |
| Временно исполняющий обязанности Губернатора Новосибирской области  |   А.А. Травников |

Я.А. Фролов

223 09 94

|  |  |
| --- | --- |
| Временно исполняющий обязанности первого заместителя Губернатора Новосибирской области  | Ю.Ф. Петухов«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
| Временно исполняющий обязанности заместителя Губернатора Новосибирской области  | С.А. Нелюбов«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
| Временно исполняющий обязанности заместителя Председателя Правительства Новосибирской области – министр финансов и налоговой политики Новосибирской области | В.Ю. Голубенко«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
| Временно исполняющая обязанности заместителя Председателя Правительства Новосибирской области – министр юстиции Новосибирской области | Н.В. Омелёхина«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
|  |  |
| Временно исполняющий обязанности министра труда и социального развития Новосибирской области | Я.А. Фролов«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
|  |  |
| Заместитель министра труда и социального развития Новосибирской области  |   И.В. Шмидт«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |
|  |  |

Н.Д. Инина

Начальник управления труда

222 34 48

И.И. Дмитриенко

Заместитель начальника управления - начальник отдела

оплаты труда управления труда

325 07 28

Е.В. Нарубина

Начальник правового управления

218 81 06

Н.Б. Бронникова

325 07 28

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства

Новосибирской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_

**[Положение](#P95) об отраслевых системах оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области**

I. Общие положения

1. Положение об отраслевых системах оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьей 2 Закона Новосибирской области от 05.07.2017 № 183-ОЗ «О разграничении полномочий органов государственной власти Новосибирской области в сфере трудовых отношений» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области (далее – учреждения).
2. Система оплаты труда работников соответствующей отрасли, включающая размеры должностных окладов, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, устанавливается в отраслевом тарифном соглашении, заключаемом между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателем отрасли и соответствующим областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области, а при отсутствии отраслевых профсоюзов - в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, согласованном с министерством труда и социального развития Новосибирской области.

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, а также в соответствии с настоящим Положением, на основании отраслевого тарифного соглашения или, в случае его отсутствия, положения об оплате труда работников подведомственных учреждений, действие которого распространяется на это учреждение.

4. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с Приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, действие которого распространяется на это учреждение.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Трудовой договор с руководителем учреждения в части условий оплаты труда согласовывается с министерством труда и социального развития Новосибирской области.

6. Наименования должностей и профессий руководителей и работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. В случае необходимости руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

8. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

9. Перечень высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей.

10. Заработная плата руководителей и работников учреждений состоит из:

1) должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера;

4) оплаты труда по районному коэффициенту.

II. Порядок установления должностных окладов по должностям служащих

и окладов по профессиям рабочих

11. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

12. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников соответствующих отраслей устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), исходя из сохранения иерархии должностных окладов по общеотраслевым и отраслевым должностям служащих и профессиям рабочих.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

13. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

14. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений). Условия отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение.

III. Виды выплат компенсационного характера

15. Руководителям и работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время;

2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) доплата за сверхурочную работу;

4) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7) доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, установленные по подведомственным учреждениям областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области;

8) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

16. Руководителям и специалистам учреждений социальной защиты населения, культуры, здравоохранения, образования, ветеринарии, физической культуры и спорта, молодежной политики, работающим в сельской местности, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада.

17. Размеры компенсационных выплат, установленные в отраслевом тарифном соглашении, в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

18. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

19. Руководителям и работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели деятельности;

2) надбавка за ученую степень;

3) надбавка за награды и почетные звания;

4) надбавка за квалификационную категорию;

5) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

6) премии по итогам календарного периода;

7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

20. Надбавка за качественные показатели деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям и работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения или работника.

21. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения для определения размеров и условий осуществления выплаты надбавки за качественные показатели деятельности и премий по итогам календарного периода руководителям учреждений устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда руководителей и работников подведомственных учреждений.

22. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины.

23. Качественные показатели эффективности деятельности работников для определения размеров и условий осуществления выплаты надбавки за качественные показатели деятельности и премий по итогам календарного периода работникам учреждений устанавливаются в коллективном договоре или положении об оплате труда работников учреждения по каждой должности и профессии.

24. Качественные показатели деятельности работника должны мотивировать работника на максимально эффективное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей.

25. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения и качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть проверяемы и измеримы.

26. Конкретные размеры начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели деятельности определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в областном исполнительном органе государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение.

27. Конкретные размеры начисления работнику учреждения надбавки за качественные показатели деятельности определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

28. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются приказом областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет руководитель областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение.

29. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

30. Надбавка за качественные показатели деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3) наличия фактов выплаты заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже установленных государственных гарантий по оплате труда или, в случае подписания регионального соглашения о минимальной заработной плате в Новосибирской области, установленной им минимальной заработной платы;

4) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

31. Областной исполнительный орган государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели деятельности и премии по итогам календарного периода в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей.

32. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются приказом областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет руководитель областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, которому подведомственно учреждение.

33. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

34. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю и работнику учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

35. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

36. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения, в форме, понятной работнику и исключающей неоднозначное толкование.

37. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, в форме, понятной руководителю учреждения и исключающей неоднозначное толкование.

38. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

V. Оплата труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных автономных и бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в размере не превышающем 5.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных автономных и бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в размере не превышающем 4.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в зависимости от штатной численности учреждения, в размере не превышающем:

 при штатной численности до 100 штатных единиц – 3;

 при штатной численности 101-200 штатных единиц – 3,5;

 при штатной численности 201-300 штатных единиц – 4;

 при штатной численности 301-1000 штатных единиц – 4,5;

 при штатной численности более 1000 штатных единиц – 5.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в зависимости от штатной численности учреждения, в размере не превышающем:

 при штатной численности до 100 штатных единиц – 2,5;

 при штатной численности 101-200 штатных единиц – 3;

 при штатной численности 201-300 штатных единиц – 3,5;

 при штатной численности 301-1000 штатных единиц – 4;

 при штатной численности более 1000 штатных единиц – 4,5.

43. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

44. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

45. Норматив численности заместителей руководителя государственного бюджетного и казенного учреждения составляет в зависимости от штатной численности учреждения:

 при штатной численности до 25 штатных единиц – 0;

 при штатной численности 26-100 штатных единиц – 1;

 при штатной численности 101-200 штатных единиц – 2;

 при штатной численности 201-300 штатных единиц– 3;

 при штатной численности 301-1000 штатных единиц– 4;

 при штатной численности более 1000 штатных единиц – 5.

При наличии в государственном бюджетном и казенном учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений предельная численность заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу. В образовательных учреждениях со штатной численностью до 300 человек норматив численности заместителей устанавливается в размере 3 штатные единицы.

VI. Заключительные положения

46. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителям и работникам учреждений начисляется районный коэффициент в размере 1,25.