Новая система оплаты труда (февраль 2009).

Министерство труда и социального развития Ростовской области Управление по труду МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ «Система оплаты труда работников областных государственных и муниципальных учреждений, установленная с 1 января 2009 года, в вопросах и ответах» г. Ростов-на-Дону 2009 год Методические рекомендации «Система оплаты труда работников областных государственных учреждений, установленная с 1 января 2009 года в вопросах и ответах» В Ростовской области с 1 января 2009 года введена новая система оплаты труда работников областных государственных и муниципальных учреждений. Вся нормативно-правовая база по этому вопросу подготовлена министерством труда и социального развития области совместно с областными отраслевыми министерствами и ведомствами. Приняты Областной закон от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» и постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государст¬венных учреждений». Аналогичные нормативные правовые акты по вопросу оплаты труда работников муниципальных учреждений приняты органами местного самоуправления всех муниципальных образований. Методические рекомендации сформированы на основе наиболее часто задаваемых вопросов по применению нормативных правовых актов по оплате труда, с которыми обращаются работники учреждений бюджетной сферы области. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ Вопрос 1. Что изменится в оплате труда работников, имеющих заработную плату ниже минимального размера оплаты труда? Ответ. В соответствии с Федеральным законом от 24.09.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2009 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4330 рублей. Согласно п. 8 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2009 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата устанавливается по основному месту работы по основной профессии (должности). В состав заработной платы входят следующие выплаты: - должностной оклад (ставка заработной платы), установленный работнику согласно трудовому договору; - выплаты компенсационного характера (за исключением доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника); - выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты в рамках целевых программных мероприятий, включая национальные проекты); - выплаты за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Пример: Сторожу 1-го квалификационного разряда начислена заработная плата: ставка заработной платы – 2900 руб., доплата за работу в ночное время – 330 руб. Итого начисленная заработная плата составила – 3230 руб. Размер доплаты до минимального размера оплаты труда составит 1100 руб. (4330 – 3230). Работникам, не полностью отработавшим норму рабочего времени за истекший календарный месяц, доплата производится пропорционально отработанному времени. Вопрос 2. Следует ли включать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству в состав заработной платы при доведении ее до уровня МРОТ? Ответ. Согласно пункту 8 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основной профессии, должности. Статьями 60.1 и 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации работа, которая осуществляется по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, определена как дополнительная работа, не определенная трудовым договором. Следовательно, в состав заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за выполнение данных работ не включаются. Вопрос 3. Как устанавливается надбавка за качество выполняемых работ при наличии у работника двух и более почетных званий и нагрудных знаков? Ответ. Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается по основному профилю профессиональной деятельности. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение (см. постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 4. Как рассчитать средний заработок при нахождении работника в отпуске, в командировке и т.п.? Является ли новая система оплаты труда повышением заработной платы, т.е. применяется ли повышающий коэффициент к среднему заработку в соответствии с пунктом 16 постановления Правительства от 24.12.2007 № 922? Ответ. Согласно разъяснениям Минздравсоцразвития России, если при введении новой системы оплаты труда увеличиваются должностные оклады (ставки заработной платы) всем работникам учреждения (структурного подразделения или филиала), следует применять сводный коэффициент корректировки. Он определяется путем деления вновь установленных должностных окладов (ставок заработной платы) и ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в процентах от должностных окладов (ставок заработной платы), на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и ежемесячные компенсационные и стимулирующие выплаты, которые были установлены в процентах от тарифных ставок, окладов (должностных окладов). Вопрос 5. В каком объеме предусматриваются средства на выплату персонального повышающего коэффициента? Ответ. Средства на установление повышающего персонального коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда работников учреждения. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами, т.е. за счет экономии фонда оплаты труда. Вопрос 6. С какой даты устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию? Ответ. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям и специалистам со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории (см. постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2009 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»). Вопрос 7. Устанавливаются ли выплаты компенсационного характера совместителям? Ответ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству (см. постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2009 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»). Вопрос 8. Как определить конкретный процент из диапазона 10% - 20% при установлении должностного оклада заместителю руководителя? Ответ: Решение данного вопроса относится к компетенции руководителя учреждения. При установлении должностных окладов своим заместителям руководителю необходимо исходить из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации. Вопрос 9. Может ли руководитель учреждения совмещать другие должности? Ответ: Согласно статье 276 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель учреждения может работать по совместительству у другого работодателя (внешнее совместительство) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества учреждения, либо уполномоченного собственником лица (органа). Совмещение профессий (должностей), то есть выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) руководителям учреждений не разрешается (постановление Совета Министров СССР от 04.12.1981 № 1145 « О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)». Исключением является педагогическая работа руководителей образовательных учреждений и работа по специальности врача руководителей учреждений здравоохранения в установленных предельных объемах, не являющаяся совместительством. Вопрос 10. Может ли учреждение самостоятельно проводить аттестацию рабочих мест? Ответ: В соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 при проведении измерений физических, химических, биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса необходимо использовать средства измерений, прошедшие государственную поверку в установленные сроки. В случае отсутствия данных средств в учреждениях, для проведения аттестации привлекаются аккредитованные в установленном порядке организации. Вопрос 11. Как производится оплата за работу в нерабочие праздничные дни? Ответ: В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Вопрос 12. Включается ли в доход руководителя при установлении предельной кратности оплата дополнительной работы (педагогическая нагрузка, работа по специальности врача)? Ответ: В соответствии с постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 руководителям учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования. Оплата за дополнительную работу не включается в доход по основной должности. Вопрос 13. Вправе ли муниципальная власть устанавливать иные условия оплаты труда работникам муниципальных учреждений в отличие от условий, установленных постановлением Администрации Ростовской области для работников областных государственных учреждений? Ответ: Согласно Федеральному закону от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ Вопрос 14. Включается ли стаж работы, дающий право на применение повышающего коэффициента за выслугу лет, годы учебы в институте? Ответ. Годы учебы в учебных заведениях не учитываются. Вопрос 15. Производится ли доплата за выслугу лет рабочим образовательных учреждений, они ведь то же являются работниками? Ответ. Согласно п. 3.15 приложения № 7 к постановлению Администрации Ростовской области от 16.10.2009 № 506 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим. Рабочим образовательных учреждений такая выплата не предусмотрена. Вопрос 16. Учитывается ли в стаж работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет артисту театра время работы по профессии рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в бюджетном учреждении? Ответ. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений культуры и искусства в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы вне зависимости от должностей специалистов и служащих, которые они замещали в данных учреждениях. Периоды работы по профессиям рабочих в учреждениях бюджетной сферы не включаются в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет. Соответствующие изменения будут внесены в постановление Администрации области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений». Вопрос 17. Работник служил командиром части в войсковой части Министерства обороны Российской Федерации, засчитывается ли этот период в стаж для установления повышающего коэффициента за выслугу лет? Ответ. Время службы на воинской должности, а также военная служба по контракту, включаются в стаж работы. Вопрос 18. Работник служил в армии по призыву, включается ли этот период в стаж для выслуги лет? Ответ. Время службы по призыву не включается в стаж работы. Вопрос 19. Засчитывается ли работа с 1980 по 1993 год в бюджетном дошкольном учреждении, расположенном в Украине, в стаж работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет. Ответ. В стаж работы засчитывается период работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 31.12.1991 года включительно. Вопрос 20. Включается ли в стаж работы время работы в дошкольном учреждении, которое являлось структурным подразделением завода? Ответ. Периоды работы в учреждениях, которые находились в ведомственной принадлежности и являлись структурными подразделениями заводов, шахт и других предприятий не включаются в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет. Включаются периоды работы в данных учреждениях с момента их передачи в государственную (муниципальную) собственность. Вопрос 21. Включается ли в стаж работы время, когда работник был зарегистрирован как безработный в центре занятости населения? Ответ. Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на установление повышающего коэффициента, является трудовая книжка. Данный период не включается в стаж работы для установления повышающего коэффициента, так как данный коэффициент устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы (см. постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 22. При определении повышающего коэффициента за выслугу лет главному бухгалтеру образовательного учреждения необходимо ли учитывать его стаж работы в бюджетном учреждении в должности кассира? Ответ. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет руководителям, специалистам и служащим образовательных учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, областных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы вне зависимости от должностей специалистов и служащих, которые они замещали в данных учреждениях. Следовательно, время работы в должности кассира включается в стаж работы для установления повышающего коэффициента главному бухгалтеру. Вопрос 23. Работник образовательного учреждения работает в должности мастера производственного обучения и совмещает должность преподавателя. Применяется ли повышающий коэффициент за выслугу лет к должностному окладу по должности мастера и к должностному окладу по должности преподавателя? Или повышающий коэффициент за выслугу лет применяется только по основной должности мастера производственного обучения? Ответ. В соответствии с п.3.15. приложения № 7 к постановлению Администрации области № 506 «Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени». Таким образом, если работа по второй должности выполняется на условиях совмещения (в пределах основного рабочего времени), а не по совместительству, то повышающий коэффициент за выслугу лет начисляется только от должностного оклада по основной работе. Вопрос 24. Включается (засчитывается) ли в стаж работы, дающий право на применение повышающего коэффициента за выслугу лет в бюджетной сфере, время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет? Ответ. В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. Вопрос 25. Коэффициент за выслугу лет рассчитывается с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории или без него? Ответ. В соответствии с постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 выплаты компенсационного характера рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию. Так как повышающий коэффициент за выслугу лет относится к выплатам стимулирующего характера он применяется к должностному окладу без учета повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ Вопрос 26. Являются ли обязательными для работников образовательных учреждений доплаты за квалификацию и выслугу лет? Ответ. Если в соответствии с документами, подтверждающими наличие квалификационной категории и отработанный период в учреждениях бюджетной сферы, работник имеет право на повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории и выслугу лет, работодатель обязан производить указанные выплаты. Вопрос 27. Предусмотрена ли доплата заведующей библиотекой в начальной школе за работу с фондом учебников и за вредные условия труда (библиотечная пыль)? Ответ. В соответствии с постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям, может производиться доплата за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников до 25 процентов к должностному окладу. Заведующим библиотекой, если они выполняют должностные обязанности библиотекаря, соответствующая доплата также может быть установлена. В соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 доплата за вредные условия труда (библиотечная пыль) в данном перечне не предусмотрена. Вопрос 28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, необходимо сохранять или же устанавливать только после проведения аттестации рабочих мест? Ответ. Согласно пункту 2.5.2 раздела 2 приложения № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 на момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. Вопрос 29. Согласно пункту 1.6 раздела 6 приложения № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования назначение специалистов производится при наличии у них не ниже 1 квалификационной категории. Этот пункт касается только педагогических работников или же заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе так же необходимо присвоение 1 квалификационной категории? Ответ. Этот пункт касается только педагогических работников. Вопрос 30. Возможно ли присвоение категории специалистам, которые не являются педагогическими работниками (главные бухгалтера, специалисты по кадрам) и выплата им повышающего коэффициента за квалификацию? Ответ. Квалификационная категория присваивается только педагогическим работникам в соответствии с действующими требованиями проведения аттестации. Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, установлены требования к квалификации. Они определяют уровень профессиональной подготовки работника (наличие образования) и требования к стажу работы. Согласно данным требованиям специалист назначается на должность главного бухгалтера при наличии высшего профессионального образования и стажа бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет. Специалистам, замещающим должности служащих третьего уровня (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, юрисконсульт и др.), размер должностного оклада устанавливается в зависимости от наличия внутридолжностной категории (II категория – 4710 руб., I категория – 4945 руб., наименование «ведущий» - 5190 руб.). Вопрос 31. Может ли руководитель (заместитель руководителя) общеобразовательного учреждения, который ведет дополнительные часы в этом же учреждении, быть классным руководителем и заведовать учебным кабинетом, получая соответствующие доплаты? Ответ. Согласно приказа министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94 предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителя руководителя), - самим образовательным учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Согласно действующим нормативным правовым актам руководители образовательных учреждений могут вести преподавательскую работу в том же учреждении образования, но не более 9 часов в неделю (360 ч в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад. В сельской местности руководители и их заместители при отсутствии учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. При этом данная работа совместительством не считается и не требует заключения трудового договора. В случае необходимости, при недостаточном количестве учителей обязанности по классному руководству и заведованию учебным кабинетом могут возлагаться на учителей из числа руководящих работников общеобразовательного учреждения по согласованию с собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником (органом). Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются руководителю и его заместителям от должностного оклада учителя независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной нагрузки. Кроме того, при установлении доплаты за классное руководство, проверку письменных работ следует руководствоваться пунктом 3 примечания к подпункту 2.7.7 пункта 2.7 раздела 2 приложения № 7 постановления Администрации области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений». Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается по основной должности руководителя и его заместителей и за часы педагогической работы, как специалисту, по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. При этом следует учитывать, что руководителям учреждений и их заместителям устанавливается предельная кратность дохода по основной должности. Вопрос 32. Относится ли методический кабинет отдела образования к учреждениям, обеспечивающим предоставление услуг в сфере образования. Какой размер должностного оклада устанавливается методистам и руководителю методкабинета? Ответ. Методические кабинеты как структурные подразделения органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, не являются юридическими лицами и не относятся к учреждениям, оказывающим образовательные услуги в сфере образования. Условия оплаты труда для работников методических кабинетов устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Размеры должностных окладов руководителям районных, городских методических (учебно-методических) кабинетов (центров) органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, рекомендуется устанавливать применительно ко второй группе по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей пункта 1.5 раздела 1 приложения № 7 к постановлению Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506. Размеры должностных окладов методистов рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей п. 1.1.4 раздела 1 приложения № 7. При наличии квалификационной категории рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент за квалификацию в соответствии с п. 3.6 раздела 3 приложения № 7. Вопрос 33. Если работник ведет часы как учитель и является педагогом дополнительного образования, то это является совместительством или совмещением, необходимо ли ему начислять доплату за выслугу лет по обеим должностям? Ответ. В соответствии со ст. 60.1, 282, 283, 284, 285 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Совмещение профессий - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени (см. п. 3.15 раздел 3 приложение № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 34. Необходимо ли начислять руководителю общеобразовательного учреждения, расположенного в сельской местности, повышающий коэффициент, если он ведет часы по должности «учитель»? Ответ. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки (см. примечание в п. 3.4.1 раздела 3 приложения № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). За выполняемую руководителем образовательного учреждения педагогическую работу, которая совместительством не является, повышающий коэффициент к должностному окладу специалиста (учителя) за специфику работы учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, не устанавливается. Вопрос 35. Как рассчитать компенсационные выплаты за классное руководство и проверку тетрадей, если в классе 20 или 22 человека – полностью или в каком-либо другом размере? Ответ. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ в классе (учебной группе) устанавливаются при наполняемости класса (учебной группы) не менее установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. В общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, доплаты устанавливаются в классах с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся (см. примечание в п. 3.4.1 раздела 3 приложения № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 36. При переходе на новую систему оплаты труда сохранится ли порядок формирования фонда оплаты труда с учетом 13-ти месяцев для дошкольных учреждений? Ответ. Фонд оплаты труда для дошкольных учреждений определяется с учетом 12-ти месяцев. При формировании фонда оплаты труда дошкольных учреждений предусматриваются ассигнования на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск заведующих учреждениями, воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, нянь, ночных нянь, а также работников кухни. Данный подход к формированию фонда оплаты сохранен и при переходе на новую систему оплаты труда. Вопрос 37. Влияет ли на размер должностного оклада педагогических работников наличие высшего и среднего специального образования? Ответ. Должности руководителей, специалистов и служащих сформированы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н и № 217н. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 и зависят от занимаемой должности, т.е. от сложности выполняемой работы и уровня профессиональной подготовки, и не зависят от стажа работы и наличия высшего или среднего специального образования. Вопрос 38. В связи с введением новой системы оплаты труда с 1 января 2009 года при тарификации исходить из количества учащихся на 1 сентября 2008г. или на 1 января 2009г.? Ответ. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам и размер оплаты труда работников устанавливается на учебный год, в конкретном случае – на 2008 - 2009 учебный год. При тарификации с 1 января 2009 года исходить из количества учащихся на 01.09.2008г. Вопрос 39. Расчет доплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг прямых обязанностей, производится с учетом норм педагогической нагрузки (18 и 20 часов = оклад) или от фактической педагогической нагрузки? Ответ. Согласно примечаниям к п. 2.7.7 раздела 2 приложения № 7 постановления Администрации области от 16.10.2008 № 506 доплаты педагогическим работникам за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки. С учетом норм учебной или преподавательской нагрузки устанавливается доплата учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку тетрадей и письменных работ. Вопрос 40. К какой категории работников относится помощник воспитателя? Как правильно установить оплату труда для помощника воспитателя в образовательных учреждениях? Ответ. В соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, утвержденным постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367, «помощник воспитателя» является профессией рабочих. Надбавки, доплаты и повышения, предусмотренные системой оплаты труда для служащих, на помощников воспитателя не распространяются. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ Вопрос 41. По какой должности необходимо устанавливать проценты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ: по основной или по совмещаемой? Ответ. Согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Руководитель учреждения принимает решение с учетом «местных» условий (работа в разных структурных подразделениях, совмещение по другой профессии (должности), по другому виду персонала, источнику финансирования и т.п.). Вопрос 42. Какой объем средств по вакантной должности может направляться при установлении работнику доплаты за расширение зон обслуживания (совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ)? Ответ. За совмещение профессий работнику производятся доплаты, размер которых устанавливается по соглашению работника и работодателя. На сегодняшний день законодательством не установлены какие-либо минимальные размеры доплат за совмещение профессий или должностей. Сумма средств, направляемая на указанные доплаты, не может превышать месячного фонда заработной платы по вакантной должности. Примерный расчет доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ: Соловьев Г.И., фельдшер-лаборант с высшей квалификационной категорией дополнительно к основной работе выполняет работу по должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории (в свое основное рабочее время). По основной работе ему установлен должностной оклад в размере 4490,0 руб. и повышающий коэффициент за квалификацию 0,25 в сумме 1122,5 руб., что в общей сумме составляет 5612,5 руб. Месячный фонд заработной платы по вакантной должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории с 01.01.2009 составляет 6819,19 руб. (4490,0 руб. - должностной оклад, 561,25 руб. – доплата за квалификацию, 336,75 руб. - по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы, 757,69 руб. - доплата за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, 673,5 руб. - надбавка за выслугу лет в бюджетной сфере). Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ должны фиксироваться в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда. Возможно несколько вариантов расчета доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ исходя из локального нормативного акта, принятого в учреждении. На основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон определено, что администрацией учреждения фельдшеру-лаборанту Соловьеву Г.И. будет производиться доплата за расширение зоны обслуживания в размере 2245, 0 руб. Вариант-1: Выдержка из Положения по оплате труда учреждения «… …на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ направляется только должностной оклад (ставка заработной платы) по вакантной должности, и размер доплаты устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работнику или нескольким работникам.» Согласно Положению определим размер доплаты (в процентах) для включения в приказ по учреждению. Должностной оклад фельдшера-лаборанта Соловьева Г.И. - 4490,0 руб. Таким образом, размер доплаты за расширение зоны обслуживания составит 50% к должностному окладу (2245,0 руб./4490,0 руб.\*100%). В этом случае занятость по вакантной должности составит 0,33 ставки (2245,0 руб. – доплата работнику за расширение зоны обслуживания / 6819,19 руб. – месячный фонд заработной платы по вакантной должности фельдшера-лаборанта) или 0,25 (так как по правилам округления штатных единиц предусмотрен объем работы: 0,25, 0,5, 0,75, 1,0). Кроме того, следует отметить, что округление производится при последнем действии расчетов (т.е. по учреждению, структурному подразделению, виду персонала, наименованию, должности и т.п.). Учитывая вышеизложенное, возможна следующая формулировка в приказе: «Соловьеву Г.И. – фельдшеру-лаборанту бактериологической лаборатории установить доплату в размере 50% за расширение зоны обслуживания по вакантной должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории с 01.01.2009 по 31.12.2009. Доплату производить от должностного оклада по основной работе. Основание. Заявление Соловьева Г.И.» Вариант-2: Выдержка из Положения по оплате труда учреждения «…….на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ направляется только должностной оклад (ставка заработной платы) по вакантной должности, и размер доплаты устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ).». Согласно Положению определим размер доплаты (в процентах) для включения в приказ по учреждению. Сумма по должностному окладу с учетом повышающего коэффициента за квалификацию фельдшера-лаборанта Соловьева Г.И. составляет 5612,5 руб. Таким образом, размер доплаты за расширение зоны обслуживания составит 40% к должностному окладу с учетом доплаты за квалификацию (2245,0 руб./5612,5 руб.\*100%). В этом случае занятость по вакантной должности также (как в варианте-1) составит 0,33 ставки (2245,0 руб. – доплата работнику за расширение зоны обслуживания / 6819,19 руб. – месячный фонд заработной платы по вакантной должности). Учитывая вышеизложенное, возможна следующая формулировка в приказе: «Соловьеву Г.И. – фельдшеру-лаборанту бактериологической лаборатории установить доплату в размере 40% за расширение зоны обслуживания по вакантной должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории с 01.01.2009 по 31.12.2009. Доплату производить от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (0,25 – за наличие высшей квалификационной категории) по основной работе. Основание. Заявление Соловьева Г.И.» Вариант-3: Выдержка из Положения по оплате труда учреждения «.....на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ направляется месячный фонд заработной платы по вакантной должности (включая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные при планировании фонда оплаты труда), и размер доплаты устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ)». На основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон определено, что администрацией учреждения фельдшеру-лаборанту Соловьеву Г.И. будет производиться доплата за расширение зоны обслуживания в пределах месячного фонда заработной платы по вакантной должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории, исходя из объема выполняемых работ на 0,5 ставки (6819,19 руб.\*0,5 шт.ед.=3409,6 руб.). Согласно Положению определим размер доплаты (в процентах) для включения в приказ по учреждению. Сумма по должностному окладу с учетом повышающего коэффициента за квалификацию фельдшера-лаборанта Соловьева Г.И. составляет 5612,5 руб. Таким образом, размер доплаты за расширение зоны обслуживания составит 61% к должностному окладу с учетом доплаты за квалификацию (3409,6 руб./5612,5 руб.\*100%=60,75%). В этом случае, занятость по вакантной должности составит 0,5 ставки (3423,63 руб. – доплата работнику за расширение зоны обслуживания / 6819,19 руб. – месячный фонд заработной платы по вакантной должности). Учитывая вышеизложенное, возможна следующая формулировка в приказе: «Соловьеву Г.И. – фельдшеру-лаборанту бактериологической лаборатории установить доплату в размере 61% за расширение зоны обслуживания по вакантной должности фельдшера-лаборанта бактериологической лаборатории с 01.01.2009 по 31.12.2009. Доплату производить от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (0,25 – за наличие высшей квалификационной категории) по основной работе. Основание. Заявление Соловьева Г.И.» Вопрос 43. Коллективным договором предусмотрен «месячный» учет рабочего времени. Как в этом случае рассчитывается среднечасовая ставка работнику (по всем видам начислений)? Ответ. Доплата за работу в ночное время производится согласно подпункту 4.4.5 пункта 4.4 раздела 4 приложения № 6 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 - «расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году». В связи с тем, что нормативной базой не определен конкретный расчет среднечасовой ставки работнику по иным видам начислений, при суммированном учете рабочего времени (годовом) рекомендуем аналогичным способом также производить расчет среднечасовой ставки по другим видам начислений. В том случае, если в учреждении предусмотрен учет рабочего времени за месяц (квартал, полугодие), рекомендуем расчет среднечасовой ставки производить за расчетный период (за исключением доплаты за работу в ночное время). Указанные условия (расчет среднечасовой ставки, форма учета рабочего времени) должны отражаться в локальных нормативных актах учреждений. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА Вопрос 44. Размер должностного оклада ведущего библиотекаря (ведущего библиографа) и главного библиотекаря (главного библиографа) установлен в одинаковом размере. Как предусмотреть дифференцированный подход в оплате труда по данным должностям? Ответ. Должностной оклад библиотекаря (библиографа), при условии присвоения им внутридолжностной категории «ведущий», и главного библиотекаря (главного библиографа) установлен в размере 5450 рублей. Это обусловлено отнесением данных должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и аналогичным требованиям к квалификации (наличие высшего профессионального образования и стажа работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3-х лет). Для дифференциации уровня оплаты труда работников, замещающих данные должности, руководители учреждений вправе устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, размер которого зависит от уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (см. п. 1.2.1 раздела 1 приложения № 9 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Кроме того, работникам библиотек за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов должностного оклада (п. 5.5 раздела 5 приложения № 9 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 45. Работник имеет почетное звание «Заслуженный артист Украинской ССР». Устанавливается ему надбавка за наличие почетного звания? Ответ. При наличии почетного звания «заслуженный» работнику устанавливается надбавка за качество выполнения работ в размере до 20 процентов должностного оклада (см. п. 5.6 раздела 5 приложения № 9 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Данная надбавка устанавливается также в случаях присвоения почетного звания республик СССР и Российской Федерации. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ Вопрос 46. Устанавливается ли повышающий коэффициент за квалификацию социальному педагогу, работающему в социально-реабилитационном центре, при наличии квалификационной категории учителя истории? Ответ. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденным приказом Минобразования России от 26.06.2000 № 1908, учитываются при выполнении педагогической работы на должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. В связи с тем, что должностные обязанности социального педагога учреждения социального обслуживания населения иные, чем в образовательном учреждении, повышающий коэффициент за квалификацию в данном случае не устанавливается (см. п. 3.6.1 раздела 3 приложения № 7 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 47. В каком случае устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию социальным работникам и специалистам по социальной работе? Ответ. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается социальным работникам, имеющим любое высшее профессиональное образование в размере 0,15. Специалистам по социальной работе повышающий коэффициент за квалификацию в размере 0,20 устанавливается только при наличии высшего профильного профессионального образования. Высшим профильным образованием являются социальное, медицинское, педагогическое и юридическое (см. п. 1.2.2 раздела 1 приложения № 8 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Вопрос 48. Как произвести расчет части ставки заработной платы сторожа за работу в ночное время? Ответ. Расчет части ставки заработной платы за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется путем деления ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Пример: Ставка заработной платы сторожа составляет 2900 руб. Согласно производственному календарю норма рабочего времени в 2009 году при 40-часовой рабочей неделе составляет 1987 час. Среднемесячное количество рабочих часов в 2009 году составит – 165,6 час. (1987/12) Часть ставки заработной платы – 17,51 руб. В случае установления конкретному работнику доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда доплата за работу в ночное время устанавливается с учетом данной доплаты. Вопрос 49. Как начисляется заработная плата заведующему отделением социального обслуживания на дому, работающему в сельской местности? Ответ. Заработная плата заведующего отделением социального обслуживания на дому начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения, утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления, на территории которого расположено муниципальное учреждение. Перечень выплат, входящих в состав заработной платы заведующего отделением: должностной оклад – 5720 руб.; компенсационная выплата за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (15%); повышающий коэффициент за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте или рабочем поселке (0,25); повышающий коэффициент за выслугу лет (в зависимости от стажа работы - от 0,10 до 0,30); по решению руководителя может быть установлен персональный повышающий коэффициент (до 2,0). Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Если учреждение расположено на территории, отнесенной к пустынной и безводной местности, к общей сумме начисленной заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат применяется повышающий коэффициент (1,1). Вопрос 50. Устанавливается ли повышающий коэффициент за квалификацию медицинской сестре, работающей в Центре социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, при наличии квалификационной категории по специальности «Сестринское дело в педиатрии»? Ответ. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. В данном случае квалификационная категория не учитывается (см. п. 3.6.1 раздела 3 приложения № 6 постановления Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506). Министр труда и социального развития Ростовской области Е.И. Скидан В.М. Певнев 263 87 81