|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ ПП.** | **ПРЕДЛОЖЕНИЯ**  **ПО ОКЛАДАМ И КОМПЕНСАЦИОННЫМ ВЫПЛАТАМ:** | **ОБОСНОВАНИЕ** |
| 1. | Перераспределить структуру заработной платы работников таким образом, чтобы доля стимулирующих выплат составляла не более 20 %.  Увеличить оклады основному персоналу учреждений культуры и образовательных учреждений в сфере культуры исходя из размера МРОТ, установленного с 1 января 2019 года (11280 рублей). | В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 - 55 процентов заработной платы.[[1]](#footnote-1)  В настоящее время в структуре заработной платы отмечается низкая доля оклада, в том числе педагогических работников образовательных учреждений в сфере культуры. |
| 2. | Увеличить оклады работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и по должностям общеотраслевых профессий рабочих в учреждениях культуры и образовательных учреждениях. | Указанные категории работников не попали под действие майских Указов президента РФ 2012 г. |
| 3. | Установить оклады в зависимости от уровня квалификации и (или) образования (среднее профессиональное и высшее образование). | Согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе **с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности,** а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.  Согласно статьям 129, 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости **от квалификации работника,** сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные** выплаты и **стимулирующие выплаты**. Заработная плата каждого работника **зависит от его квалификации**, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. |
| 4. | Установить компенсационные выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных (например, за разделенный на части рабочий день, за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат) работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252. | В силу статьи 105 Трудового кодекса Российской Федерации на тех работах, где это необходимо вследствие **особого характера труда**, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.  На основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (перечень не ограничен законодателем) работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. |
| 5. | Проанализировать и уточнить нормы в части оплаты труда за выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ ПП.** | **ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТАМ:** | **ОБОСНОВАНИЕ** |
| 1. | Исключить балльную систему при установлении выплат стимулирующего характера и предусмотреть систему выплат стимулирующего характера в % отношении к окладу. | Правила определения выплат стимулирующего характера по балльной системе непонятна большинству работнику и части работодателей.  Гарантированный уровень оплаты труда низкооплачиваемой категории работников доводится за счет выплат стимулирующего характера, зависящих от критериев оценки результативности и качества труда, что приводит к уменьшению доли стимулирующих выплат в ФОТ основному персоналу, снижению дифференциации между уровнями оплаты труда низкооплачиваемой категории работников и основного персонала, утрате мотивации к выполнению показателей (характерно для муниципальных учреждений).  Система непредсказуема (стоимость балла снижается в случаях большего выполнения количества показателей, увеличения числа работников в определяемый период), не действует в отношении вновь принятых работников в течение первого квартала работы,увеличивает объем работы и документооборот.Формулы определения стоимости балла фактически не работают.  Работник должен понимать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда. |
| 2. | Определить критерии результативности и качества труда для определения размеров выплат стимулирующего характера работникам исходя из вида учреждения, в том числе работникам образовательных учреждений. | В действующих нормативных правовых актах содержание критериев результативности и качества труда для определения размеров выплат стимулирующего характера носит формальный характер, заведомо невыполнимых для работников, не предусматривают конкретно измеримых показателей, не зависит от условий труда, а иногда *содержит в себе выплаты компенсационного характера* (например, **привлечение экономических и социальных партнеров** для реализации основных направлений деятельности учреждения; разработка и применение **новых технологий** при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением; *превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными*; *выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов;* достижение **конкретно измеримых положительных результатов** в социокультурной деятельности учреждения; применение в работе достижений науки и передовых методов работы; наличие исполнительского мастерства (по результатам **промежуточного тестирования** и аттестации);своевременное выполнение заданий **художественного руководителя коллектива**).  Кроме того, содержание критериев результативности и качества труда для определения размеров выплат стимулирующего характера может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке **положения о стимулировании работников** учреждения. В то же время критерии и размеры баллов остаются неизменны. Возникают сложности при определении размера балла в случае изменения или дополнении содержания критерия.  В учреждениях отсутствуют положения о стимулировании работников. Выплаты стимулирующего характера установлены в положении об оплате труда.  Нет отдельных критериев по видам учреждений, в том числе образовательных (ограничен перечень педагогических работников – преподаватели, концертмейстеры). |
| 3. | Уточнить условия установления персональной выплаты в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. | В связи с участившимися обращениями о толковании нормы о назначении персональной выплаты в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, предлагается уточнить:  - слово «впервые» относится только к окончанию образовательного учреждения или к окончанию образовательного учреждения и заключению трудового договора;  - считается ли последовательное окончание профессионального образовательного учреждения и образовательного учреждения высшего образования условием для назначения выплаты. |
|  |  |  |

1. Единые рекомендации 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 25.12.2018, протокол N 12). [↑](#footnote-ref-1)