

Методические рекомендации по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда

Утверждены приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 22 октября 2007 г. № 663

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации подготовлены с целью оказания методической помощи федеральным органам исполнительной власти, иным государственным органам и организациям, а также подведомственным им федеральным бюджетным учреждениям по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда работников в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 41, ст. 4893).

2. Основопологающими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федера-

ции, в соответствии с которыми устанавливаются новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. 1), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (ч. 1), ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52 (ч.1), ст. 5498; 2007, № 1 (ч.1), ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844);
- постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

3. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений рекомендуется устанавливать

ном исполнительной власти предложения по профессиональным квалификационным группам на согласование во все соответствующие отраслевые профсоюзы;

— после получения замечаний и предложений от профсоюзов проводить совещания с целью принятия взаимоприемлемых решений;

— после получения писем от соответствующих профсоюзов о согласовании предложений по профессиональным квалификационным группам указанные предложения направлять на утверждение в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Приложение к Методическим рекомендациям по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 22 октября 2007 г. № 663

Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником в связи с введением новых систем оплаты труда

« ____ » _____ 20__ г.

_____ (место заключения дополнительного соглашения)

_____ (полное наименование федерального бюджетного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____

_____ (должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и граждан _____

_____ (фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20__ г. № ____ о нижеследующем.

1. Руководствуясь частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, признать утратившим силу раздел (абзацы, пункты) _____ трудового договора, регулирующий оплату труда работника.

2. Дополнить раздел (абзацы, пункты) трудового договора разделом (абзацем, пунктом) следующего содержания: «За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

— оклад в размере _____ рублей;

— название выплаты компенсационного характера _____ в размере _____ за работу _____;

— название выплаты стимулирующего характера в размере _____ за _____

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от « ____ » _____ 20__ г. № ____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « ____ » _____ 20__ г.

принятии решения об отказе от установления какой-либо надбавки или доплаты. При этом высвобожденные средства рекомендуется использовать для стимулирования труда работников.

В целях оптимизации использования бюджетных ассигнований на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений главным распорядителям средств федерального бюджета (федеральным бюджетным учреждениям) рекомендуется:

— проанализировать функции, задачи и объемы работ каждого из подведомственных федеральных бюджетных учреждений и формализовать их в соответствующем ведомственном нормативном акте;

— по итогам проведенного анализа закреплять за каждым подведомственным федеральным бюджетным учреждением объем бюджетных ассигнований в фонд оплаты труда работников.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований федерального бюджета, федеральным бюджетным учреждениям рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., на указанные выплаты рекомендуется направлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, рекомендуется направлять федеральными бюджетными учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

25. При формировании федеральным бюджетным учреждением штатного расписания учреждения и направлении его на согласование с федеральным органом исполнительной власти (иным государственным органом или организацией), в ведении которого находится учреждение, рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения им функций, задач и объемов работ.

Это может служить достаточным основанием для согласования штатного расписания (численности работников) федеральным органом исполнительной власти (иным государственным органом или организацией), в ведении которого находится учреждение.

При согласовании штатного расписания на содержание работников федерального бюджетного учреждения рекомендуется обращать внимание на его обоснованность в части соответствия включенных в него данных функциям, задачам и объемам работ каждого из подведомственных федеральных бюджетных учреждений.

Раздел 4. Рекомендации по вопросам взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, федеральных бюджетных учреждений и профессиональных союзов

26. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений федеральным органам исполнительной власти, федеральным бюджетным учреждениям рекомендуется осуществлять взаимодействие с профессиональными союзами по таким вопросам, как:

— участие профессиональных союзов, соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти;

— направление проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов в сфере труда, а также документов и материалов, необходимых для их обсуждения, на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей);

— рассмотрение решений соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнений их сторон (заключений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов федеральных органов исполнительной власти.

27. При взаимодействии федеральных органов исполнительной власти с профессиональными союзами рекомендуется:

— направлять разработанные федеральным орга-

ния к трудовому договору с работником в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении к настоящему Методическим рекомендациям.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

21. Рекомендуется учитывать, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

22. В связи с введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений федеральным органам исполнительной власти при подготовке и представлении в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации согласованных с соответствующими профсоюзами предложений по формированию профессиональных квалификационных групп на основе критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г. № 10191), рекомендуется руководствоваться пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Рекомендуется представить указанные предложения не позднее 1 февраля 2008 года.

В целях формирования профессиональных квалификационных групп рекомендуется провести следующие мероприятия:

— составить перечень профессий рабочих и должностей служащих, относящихся к соответствующему виду экономической деятельности;

— проанализировать квалификационные характеристики профессий рабочих и должностей служащих и отнести их к профессиональным квалификационным группам в соответствии с критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

— рассмотреть вопрос о целесообразности структурирования профессий рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отнесения их к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

— организовать обсуждение подготовленных предложений с соответствующими отраслевыми профсоюзами;

— при необходимости доработать предложения по формированию профессиональных квалификационных групп с учетом мнения профсоюза;

— организовать представление предложений по формированию профессиональных квалификационных групп, согласованных с соответствующим профсоюзом, в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

23. Федеральным органам исполнительной власти рекомендуется оказывать организационно-методическую помощь подведомственным федеральным бюджетным учреждениям по вопросам установления работникам выплат стимулирующего характера.

24. В связи с введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений рекомендуется рассмотреть вопросы об оптимизации штатной численности федерального бюджетного учреждения или

— разрабатывать:

критерии эффективности работы подведомственных федеральных бюджетных учреждений;
образец дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем подведомственного федерального бюджетного учреждения;
показатели и условия стимулирования труда руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений для учета в дополнительном соглашении оснований установления стимулирующих выплат в зависимости от эффективности работы учреждения и их размеров.

Формирование новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений рекомендуется осуществлять с применением базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, в случае их установления Правительством Российской Федерации.

В целях подготовки федеральными органами исполнительной власти предложений по базовым окладам (базовым ставкам) рекомендуется учитывать группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными, на основе профессионально квалификационных групп.

Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам рекомендуется определять с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода — календарный месяц, год.

При этом базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы рекомендуется рассматривать как основу для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

19. В целях конкретизации размеров и условий оплаты труда работников рекомендуется с 1 сентября 2007 г. до введения новых систем оплаты труда провести предварительную подготовку.

Руководителям федеральных бюджетных учреждений в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

При определении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеров и условий выплат стимулирующего характера с учетом пунктов 3 и 6 Положения рекомендуется:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливать руководителем федерального бюджетного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты) рекомендуется включать в трудовой договор.

20. В целях совершенствования организационной работы по оформлению трудовых отношений с работниками при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется на начальном этапе персонифицировать оплату труда работников, конкретизировав размеры и условия оплаты труда работников в их трудовых договорах. В связи с этим рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых структурировать условия оплаты их труда (взамен отсылочных норм к положению об оплате труда работников учреждения и иным локальным актам учреждения), предусмотрев в их размер:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Рекомендуемый образец дополнительного соглаше-

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Рекомендуется выплаты компенсационного характера устанавливать для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения рекомендуется устанавливать федеральным органом исполнительной власти (иным государственным органом или организацией), в ведении которого находится учреждение, а их размеры целесообразно определять с учетом результатов деятельности учреждения.

Раздел 3. Рекомендуемые подходы по подготовке к введению новых систем оплаты труда

18. В рамках подготовительной работы к введению новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях федеральным органам исполнительной власти (иным государственным органам или организациям), в ведении которых находятся учреждения, рекомендуется:

— согласовывать предложения по формированию с соответствующими профсоюзами перед представлением их на утверждение в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

— осуществлять подготовку предложений по размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для последующего внесения в Минздравсоцразвития России;

— оказывать подведомственным федеральным бюджетным учреждениям методическую и организационную помощь при установлении критериев и условий осуществления выплат стимулирующего характера с учетом эффективности работы. В целях координации деятельности подведомственных учреждений рекомендуется разра-

ботать систему показателей оценки эффективности труда работников бюджетных учреждений;

— увязывать объем бюджетных ассигнований, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников, с функциями, задачами и объемами работ, выполняемыми подведомственными федеральными бюджетными учреждениями;

— разрабатывать график введения в подведомственных федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда;

— подготавливать и представлять в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации предложения об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

— проводить работу по согласованию штатной численности работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений с учетом ее оптимизации исходя из необходимости выполнения установленных федеральному бюджетному учреждению функций, задач и объемов работ;

— своевременно вносить в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации предложения по соответствующим разделам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

— применять перечни должностей, профессий работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, порядок разработки и утверждение которых определен пунктом 7 Положения;

— определять размер централизации ассигнований, выделяемых из федерального бюджета на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений, в пределах размеров, определенных пунктом 9 Положения, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости;

Рекомендуется рассматривать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы как обязательство работодателя перед работником.

15. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, рекомендуется устанавливать к окладам работников, установленным в трудовых договорах, в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также путем применения к заработной плате районных коэффициентов, коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициентов за работу в высокогорных районах, процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время рекомендуется учитывать положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

До установления минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время и размеров других компенсационных выплат рекомендуется применять размеры выплат, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом их размеры рекомендуется устанавливать не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Указанные выплаты рекомендуется осуществлять в пределах ассигнований, выделенных главными распорядителями бюджетных средств на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений.

16. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, рекомендуется определять учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливать локальными нормативными актами.

Для целей стимулирования труда работников к качественным результатам труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 30 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда.

Начиная с 1 января 2010 года, на указанные выплаты рекомендуется направлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

17. С введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений при определении заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров рекомендуется исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, как это предусмотрено пунктом 7 Положения.

При этом должностной оклад руководителя учреждения рекомендуется определять трудовым договором в размере, составляющем 3 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, согласно перечню должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти (иным государственным органом или организацией), в ведении которого находится учреждение, по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7. В соответствии с указанной выше статьей Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется к выплатам компенсационного характера относить выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, рекомендуется устанавливать в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Рекомендуется выплаты устанавливать к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, ставке заработной платы работника, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом работодателям рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

10. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, рекомендуется устанавливать в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуется устанавливать с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений условия труда рекомендуется отражать в трудовом договоре работника, поскольку это является необходимым условием для установления ему выплат компенсационного характера и неотъемлемой частью трудового договора.

12. К выплатам стимулирующего характера рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Раздел 2. Рекомендуемые подходы к новым системам оплаты труда

13. Руководителю федерального бюджетного учреждения рекомендуется осуществлять определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда;

а также с учетом:

- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учетом требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);
- уставных целей;
- требований к стандартам оказываемых федеральными бюджетными учреждениями государственных услуг и работ.

Рекомендуется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии со штатным расписанием утверждать локальным нормативным актом по согласованию с соответствующим профсоюзом.

Рекомендуется сложность работ устанавливать путем аттестации (сертификации) работ и услуг (на основе экспертной оценки).

14. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений, в которых введены новые системы оплаты труда работников, рекомендуется устанавливать руководителем учреждения на основании соответствующего локального нормативного акта.

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, как это предусмотрено статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Применительно к статье 143 Трудового кодекса Российской Федерации, новые системы оплаты труда рекомендуются устанавливать с учетом:

— единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

— государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (с 1 сентября 2007 г. статьей 1 Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 17 ст. 1930);

меры, направленные на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты заработной платы;

— минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

— перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605);

— перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605);

— рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

— мнения соответствующих профсоюзов (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Заработную плату (оплату труда) работника рекомендуется определять, как это предусмотрено пунктом 1 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее — Положение), исходя из:

окладов (должностных окладов) тарифных ставок, ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5. Адреса и другие сведения сторон

Работодатель:

_____ *(полное наименование федерального бюджетного учреждения)*

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН: _____

Работник:

_____ *(фамилия, имя, отчество)*

Документ, удостоверяющий личность: серия _____ № _____

Выдан _____

(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

_____ *(должность)*

_____ *(фамилия, имя, отчество)*

_____ *(подпись)*

_____ *дата (число, месяц, год)*

Работник:

_____ *(фамилия, имя, отчество)*

_____ *(подпись)*

_____ *дата (число, месяц, год)*

М.П.