

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 3 августа 2010 г. N 666-ПП

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНЫХ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ
И ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ**

(в ред. постановления Правительства Москвы
от 28.12.2010 N 1088-ПП)

В целях обеспечения перехода на новые отраслевые системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы Правительство Москвы постановляет:

1. Установить, что введение новых отраслевых систем оплаты труда осуществляется в период с 1 июля 2011 г. по 1 сентября 2012 г. по отраслям по мере обеспечения готовности к переходу на новые системы оплаты труда работников всех государственных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти города Москвы.

(в ред. постановления Правительства Москвы от 28.12.2010 N 1088-ПП)

2. Утвердить Положение об установлении единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 1).

3. Утвердить Единые рекомендации по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 2).

4. Департаменту труда и занятости населения города Москвы:

4.1. Обеспечить координацию деятельности органов исполнительной власти города Москвы по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы с привлечением представителей профессиональных союзов, объединений работодателей, независимых экспертов.

4.2. В течение 2011 года организовать семинары по обмену опытом подготовки к введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы.

(в ред. постановления Правительства Москвы от 28.12.2010 N 1088-ПП)

4.3. В месячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления разработать и представить на рассмотрение Правительства Москвы систему базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, по профессиям и должностям всех отраслевых категорий государственных учреждений города Москвы.

5. Руководителям органов исполнительной власти города Москвы, имеющим подведомственные государственные учреждения, в целях обеспечения своевременного перехода на новые отраслевые системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы:

5.1. Организовать работу рабочих групп в соответствии с едиными рекомендациями согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

5.2. Разработать и до 1 декабря 2010 г. представить на рассмотрение рабочей группы по оперативному руководству переводом бюджетных учреждений на отраслевую систему оплаты труда, утвержденной распоряжением первого заместителя Мэра Москвы в Правительстве Москвы от 18 декабря 2008 г. N 78-РЗМ "О создании рабочей группы", проекты положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений города Москвы, включающих систему повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) в

разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней, в соответствии с едиными принципами согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

5.3. Обеспечить проведение экспериментальных расчетов изменения размеров оплаты труда работников для нескольких подведомственных государственных учреждений различных типов в целях выявления и предотвращения фактов нарушения требований пункта 7 настоящего постановления, других отклонений от требований трудового законодательства и единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда.

5.4. Доработать с учетом результатов экспериментальных расчетов и представить на рассмотрение Правительства Москвы:

5.4.1. Положение об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений города Москвы, включающее систему повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней.

5.4.2. Предложения по срокам введения новых отраслевых систем оплаты труда в подведомственных государственных учреждениях города Москвы с учетом требований пункта 1 настоящего постановления.

5.5. Обеспечить соблюдение в подведомственных государственных учреждениях города Москвы в процессе перехода на новые отраслевые системы оплаты труда требований трудового законодательства, в том числе в части сроков уведомления работников об изменении условий оплаты труда.

6. Департаменту жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства города Москвы обеспечить координацию работы префектур административных округов города Москвы по реализации положений настоящего постановления в части введения новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы сферы жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства, подведомственных префектурам административных округов и управам районов города Москвы.

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

8. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств города Москвы, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется за счет и в пределах ассигнований, предусматриваемых главным распорядителям бюджетных средств в бюджете города Москвы на обеспечение выполнения функций государственных учреждений в части оплаты труда работников.

9. Департаменту финансов города Москвы совместно с Департаментом экономической политики и развития города Москвы по предложению Департамента труда и занятости населения города Москвы при формировании бюджета города Москвы на 2012 год использовать дифференцированный подход в отраслевом разрезе при принятии решения об индексации фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы.

10. Признать утратившими силу:

10.1. Постановление Правительства Москвы от 28 октября 2008 г. N 1008-ПП "О первоочередных мерах по реализации новых принципов оплаты труда в бюджетных учреждениях, подведомственных органам исполнительной власти города Москвы, входящим в Комплекс социальной сферы города Москвы".

10.2. Постановление Правительства Москвы от 14 апреля 2009 г. N 310-ПП "О приостановлении действия постановления Правительства Москвы от 28 октября 2008 г. N 1008-ПП".

11. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первых заместителей Мэра Москвы в Правительстве Москвы Швецову Л.И., Бирюкова П.П., Ресина В.И., Росляка Ю.В., заместителя Мэра Москвы в Правительстве Москвы по вопросам межрегионального сотрудничества, спорта и туризма Байдакова С.Л.

Приложение 1
к постановлению Правительства
Москвы
от 3 августа 2010 г. N 666-ПП

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ЕДИНЫХ ПРИНЦИПОВ ВВЕДЕНИЯ НОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ
СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА МОСКВЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы введения новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - работники) и распространяется на государственные учреждения города Москвы (далее - государственные учреждения).

1.2. Системы оплаты труда разрабатываются с учетом отраслевых особенностей профессиональной деятельности работников и устанавливаются в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда включают в себя базовый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы), системы повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы), оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнений соответствующих профсоюзов, отраслевых объединений работодателей.

1.5. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми отраслевыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При введении новых отраслевых систем оплаты труда должны быть приняты меры по оптимизации структуры и численности работников и при необходимости проведена аттестация работников.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения государственным учреждением функций, задач и объема работы.

1.8. Органы исполнительной власти города Москвы - главные распорядители средств бюджета города Москвы вправе централизовать до трех процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных государственных учреждений, на формирование премиального фонда.

1.9. По решению органа исполнительной власти города Москвы - главного распорядителя средств бюджета города Москвы централизованные лимиты бюджетных обязательств могут быть направлены на премирование руководителя и (или) на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных государственных учреждений. Целевые показатели эффективности работы государственных учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.10. Повышение (индексация) базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Москвы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы) работников:

- устанавливаются постановлением Правительства Москвы для каждой профессиональной квалификационной группы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников по профессиям (должностям), включенным в данную группу;

- не могут быть ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве;

- являются минимальной гарантией по оплате труда работников профессий (должностей) данной профессиональной квалификационной группы независимо от отраслевой принадлежности государственного учреждения, где данная профессия (должность) находит применение.

2.2. Системы повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) устанавливаются постановлением Правительства Москвы по представлению органов исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней с учетом сложности, вида и объема выполняемой работы, отраслевых особенностей, приказов и рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти и являются неотъемлемой частью положений об оплате труда работников государственных учреждений.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам по государственному учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя государственного учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников представляют собой базовый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы), умноженный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями):

- за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда;
- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и др.);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за работу в отдельных видах учреждений с учетом их особенностей.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы.

2.6. Перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера утверждаются органами исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, являются обязательной составной частью положений об оплате труда работников.

2.7. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

2.8. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в государственных учреждениях могут применяться следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за ученую степень (звание);
- за почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

2.9. Перечень стимулирующих выплат в рамках, установленных пунктом 2.8 настоящего Положения, видов и их рекомендуемые размеры устанавливаются органом исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, городскими отраслевыми соглашениями с учетом уставных задач государственных учреждений, показателей эффективности их работы, необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

2.10. Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором, соглашением, приказом руководителя государственного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе единой методики, разрабатываемой органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем государственного учреждения по согласованию с органом исполнительной власти города Москвы - главным распорядителем средств бюджета города Москвы персонально в отношении конкретного работника на основе обоснования целесообразности установления размера персонального повышающего коэффициента,

утверждаемого локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов.

2.13. Обязательства учреждения по оплате труда работников (оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, должна быть единой.

3. Особенности оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя государственного учреждения устанавливается органом исполнительной власти города Москвы по подведомственным государственным учреждениям в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Коэффициент относительно средней заработной платы устанавливается с учетом выполняемых государственным учреждением задач, численности персонала и обслуживаемого контингента, других факторов, влияющих на сложность труда руководителя. На основе анализа данных показателей органам исполнительной власти города Москвы рекомендуется формировать группы государственных учреждений по оплате труда руководителей.

3.3. Перечни должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждения, утверждаются органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения производится в соответствии с порядком, установленным приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.5. Органы исполнительной власти города Москвы - главные распорядители средств бюджета города Москвы, в ведении которых находятся государственные учреждения, могут устанавливать руководителям государственных учреждений выплаты стимулирующего характера.

3.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности государственного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности государственного учреждения за счет ассигнований бюджета города Москвы, централизованных органом исполнительной власти города Москвы - главным распорядителем средств бюджета города Москвы в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их осуществления ежегодно устанавливаются органом исполнительной власти города Москвы - главным распорядителем средств бюджета города Москвы в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя государственного учреждения.

3.8. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем государственного учреждения с учетом исполнения целевых показателей эффективности деятельности соответствующих

работников и (или) структурных подразделений по направлениям и сферам деятельности (в пределах средств на оплату труда государственного учреждения).

4. Формирование и структура фонда оплаты труда государственного учреждения

4.1. Объем средств на оплату труда работников государственных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета города Москвы, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. По согласованию с органом исполнительной власти города Москвы - главным распорядителем средств бюджета города Москвы руководитель государственного учреждения разрабатывает структуру штатного расписания государственного учреждения и утверждает его в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.3. Руководитель государственного учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным работникам нормированные задания, почасовую оплату труда.

4.4. При введении отраслевой системы оплаты труда в случае оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников государственного учреждения не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников государственного учреждения может быть использована на стимулирующие выплаты.

4.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета города Москвы, могут направляться государственным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере до 30 процентов от фонда оплаты труда государственного учреждения.

4.6. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

Приложение 2
к постановлению Правительства
Москвы
от 3 августа 2010 г. N 666-ПП

ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ И ПРИМЕРНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящие рекомендации по разработке и введению примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - работники) разработаны в целях координации и методического обеспечения работ по формированию органами исполнительной власти города Москвы примерных положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений города Москвы.

1.2. При разработке примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - государственные учреждения) осуществляется анализ отраслевой специфики деятельности государственных учреждений в целях классификации их по типам в соответствии с основной уставной деятельностью.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.4. Примерные положения разрабатываются на основе законодательства Российской Федерации и города Москвы с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов.

2. Содержание примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений

2.1. Примерное положение может содержать следующие главы:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда;
- порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат;
- условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

2.2. Глава "Общие положения" может содержать общее описание применяемой системы оплаты труда, ее основные элементы, краткую характеристику особенностей системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

2.3. Глава "Основные условия оплаты труда" может содержать перечень основных условий оплаты труда по отдельным категориям работников, включать порядок применения базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) для установления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям.

2.4. Глава "Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат" определяет условия и порядок применения компенсационных и стимулирующих выплат, содержит перечень и предельные размеры выплат.

2.5. Глава "Условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера" может содержать условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. В главе "Заключительные положения" могут быть отражены особенности оплаты труда отдельных категорий работников, рекомендации по условиям оплаты труда работников, которые, по мнению главных распорядителей средств бюджета города Москвы, целесообразно отразить в положениях по оплате и стимулированию труда работников подведомственных государственных учреждений с учетом специфики трудовых отношений.

3. Разработка новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, а также примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений

3.1. При разработке новых отраслевых систем оплаты труда работников, а также примерных положений об оплате труда работников рекомендуется сформировать отраслевые рабочие группы из числа специалистов органа исполнительной власти города Москвы, наиболее квалифицированных руководителей и работников финансовых, экономических, правовых и кадровых подразделений подведомственных государственных учреждений соответствующих типов, представителей профессиональных союзов, объединений работодателей, независимых экспертов.

3.2. Основной деятельностью отраслевой рабочей группы на первом этапе является:

3.2.1. Проведение анализа существующих условий оплаты труда и правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников, включая анализ:

- числа подведомственных государственных учреждений;
- законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников, действующих в настоящее время;
- соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями государственных учреждений, с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- штатной и фактической численности работников, в том числе работающих по совместительству;
- штатной и фактической численности работников подведомственных государственных учреждений в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней;
- численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера (доплаты), и их размеры;
- численности работников, получающих выплаты стимулирующего характера (надбавки), а также иные выплаты, установленные законодательством;
- распределения численности работников подведомственных государственных учреждений по разрядам Единой тарифной сетки;
- объема фондов оплаты труда работников подведомственных государственных учреждений.

3.2.2. Формирование предложений по:

- разработке новых штатных расписаний государственных учреждений;
- определению повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- объему централизованных лимитов бюджетных обязательств с учетом исполнения государственным учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета города Москвы;
- перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;
- перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;
- перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения иным организациям на условиях гражданско-правовых договоров.

3.3. Основной деятельностью отраслевой рабочей группы на втором этапе являются:

3.3.1. Анализ наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации в настоящее время.

3.3.2. Подготовка предложений по рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.3. Проведение экспериментальных расчетов на примере типичных государственных учреждений различных групп в целях выявления и предотвращения фактов возможного снижения в отношении отдельных работников гарантированных размеров оплаты труда при условии сохранения характера и объема выполняемых работ, других отклонений от требований законодательства о труде и единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда.

3.4. Основной деятельностью отраслевой рабочей группы на третьем этапе является разработка методики установления стимулирующих выплат работникам, а также разработка критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;
- подготовка предложений по условиям оплаты труда руководителей государственных учреждений, включая систему коэффициентов относительно размера средней заработной платы работников основного персонала по группам государственных учреждений, показатели оценки труда руководителей, условия премирования в зависимости от результатов работы государственных учреждений и выполнения целевых показателей.

3.5. Основной деятельностью отраслевой рабочей группы на четвертом этапе является формирование структуры и текста примерного положения об оплате труда работников.

3.6. Проекты примерных положений об отраслевых системах оплаты труда и проекты системы повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) представляются на рассмотрение рабочей группы по оперативному руководству переводом бюджетных учреждений на отраслевую систему оплаты труда, утвержденной распоряжением первого заместителя Мэра Москвы в Правительстве Москвы от 18 декабря 2008 г. N 78-РЗМ "О создании рабочей группы".
