


УТВЕРЖДЕНО

решением Российской трехсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений  
от 10 декабря 2008 г., протокол № 8

Координатор Комиссии,  
Заместитель Председателя  
Правительства Российской Федерации



А.Д.Жуков

Координатор стороны  
Комиссии, представляющей  
Правительство  
Российской Федерации,  
Министр здравоохранения  
и социального развития  
Российской Федерации



Т.А.Голикова

Координатор стороны  
Комиссии, представляющей  
общероссийские объединения  
профсоюзов, председатель  
Федерации независимых  
профсоюзов России



М.В.Шмаков

Координатор стороны  
Комиссии, представляющей  
общероссийские объединения  
работодателей, президент  
Общероссийского  
объединения работодателей  
«Российский союз  
промышленников и  
предпринимателей»,  
председатель  
Общероссийского  
объединения работодателей  
«Координационный совет  
объединений работодателей  
России»



А.Н.Шохин

Единые рекомендации по установлению  
на федеральном, региональном и местном уровнях  
систем оплаты труда работников организаций,  
финансируемых из соответствующих бюджетов,  
на 2009 год

Москва 2008 год

## **I. Общие положения**

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год (далее - Рекомендации) разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.
2. Рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования организаций здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы (далее – учреждения бюджетной сферы) и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы.
3. Рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы в 2009 году.

## **II. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда**

4. Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе следующих единых принципов:
  - а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.  
Размеры и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, не могут быть ниже (хуже) размеров и условий оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и решениями органов местного самоуправления;
  - б) установление государственными и муниципальными учреждениями систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений бюджетной сферы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации**

5. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, минимальная заработная плата, установленная региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) включение в трудовой договор условий оплаты труда, в том числе размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливаемых работодателем по занимаемой работником должности в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также доплат, надбавок и поощрительных выплат;

в) размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты), установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) профессиональные квалификационные группы (группы профессий рабочих и должностей служащих), сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом видов экономической деятельности и предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами (объединениями профсоюзов);

е) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном порядке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей,

специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, включая учреждения образования, здравоохранения и культуры, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### **IV. Установление систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы**

6. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в) в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

#### **V. Основные подходы к формированию систем оплаты труда работников бюджетных учреждений**

7. Формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- а) повышения достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- г) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д) порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
- ж) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

## **VI. Порядок формирования систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений**

8. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее - работники, учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с

учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2008 г. № 725 «О внесении изменения в Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений»).

9. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

ж) настоящих рекомендаций;

з) мнения представительного органа работников.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

11. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или

в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждаемые соответствующими федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Федеральные государственные органы - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений - главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.



Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом - главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа.

13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

15. 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 на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При этом рекомендуется обеспечивать установление размеров заработной платы работников не ниже уровня, достигнутого при его повышении в рамках реализации соответствующих мер по увеличению реального содержания заработной платы работников.

16. Установление систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях осуществляется с учетом методических рекомендаций, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

## **VII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений**

17. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом настоящих Рекомендаций.

18. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы регионального и муниципального подчинения органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный разделом VI настоящих Рекомендаций для федеральных государственных учреждений. Основными из них являются:

а) определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы;

б) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

в) установление выплат компенсационного характера в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в

абсолютных размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

г) определение размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

д) установление размеров должностных окладов руководителей учреждений в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров - в размере на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

е) применение механизма централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для использования их на поощрение руководителей учреждений;

ж) использование в качестве ориентиров при установлении систем оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и иных выплат, примерных положений, утвержденных для федеральных государственных учреждений;

з) утверждение штатного расписания руководителем учреждения;

и) недопущение снижения заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### **VIII. Увеличение бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда бюджетных учреждений**

19. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений формируется с учетом предусмотренных федеральным бюджетом дополнительных ассигнований на обеспечение в рамках мероприятий по введению с 1 декабря 2008 года новых систем оплаты труда соответствующей дифференциации в оплате труда, повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, установления с 1 января 2009 года минимального размера оплаты труда в размере 4330 рублей, предусмотренного Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

20. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления исходя из возможностей соответствующих бюджетов самостоятельно определяют для подведомственных государственных и муниципальных учреждений размер увеличения бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда, необходимых для обеспечения установленного указанным

Федеральным законом минимального размера оплаты труда, для повышения уровня реального содержания заработной платы работников, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и меры по дифференциации уровней оплаты труда при введении новых систем оплаты труда работников.