

Июнь 2020 года



Кадры

Оплата труда

Стимулирующие выплаты: сколько платить, чтобы поощрить сотрудников и выполнить дорожную карту



ЕЛЕНА АБИДУЕВА, эксперт журнала «Справочник руководителя учреждения культуры» и Системы Культура

Главное в статье

1. Когда придется учитывать мнение учредителя по стимулирующим выплатам
2. Как изменить порядок начисления стимулирующих выплат
3. Где учреждению культуры в условиях карантина взять деньги на стимулирующие выплаты
4. Какие рекомендации по стимулирующим выплатам может дать комиссия

Основная часть зарплаты работников учреждений культуры — стимулирующие выплаты. На оклад может приходиться всего 20 процентов заработка. Поэтому работники должны получать стимулирующие выплаты, чтобы учреждение выполнило дорожную карту по зарплате. Из статьи вы узнаете, как сохранить в пандемию стимулирующие выплаты хотя бы частично.

Убедите учредителя сохранить стимулирующие выплаты



[Сайт горячей линии](#)

Учредители ставят разные задачи, в том числе сводят стимулирующие надбавки к минимуму. Это позволяет экономить ФОТ и носит, по мнению учредителя, справедливый характер: ведь сотрудники или вообще не работают, или работают меньше и никто за ними не следит, а задание по объему показателей не выполняется. Это показывает работа горячей линии журнала «Справочник руководителя учреждения культуры»*, ситуация по регионам отличается.



[Далее в статье](#)

Образцы документов скачайте в конце статьи

Однако вы можете убедить учредителя оставить стимулирующие выплаты в учреждениях, поскольку им надо сохранить обычный размер зарплаты работников подведомственных учреждений. Губернаторы за этот показатель отчитываются. Уровень среднемесячной зарплаты — один из показателей эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления ([Указ Президента от 25.04.2019 № 193](#), [постановление Правительства от 17.12.2012 № 1317](#) соответственно).

Измените порядок начисления стимулирующих выплат

В сложившихся условиях большинство работников выполнить показатели эффективности не смогут. Поэтому такие показатели лучше временно не применять, а использовать рекомендацию комиссии по стимулирующим выплатам.

Работники не должны возражать. У них есть выбор: или они вообще не получают стимулирующие надбавки, потому что не выполнили показатели эффективности, или учреждение платит стимулирующие суммы в рекомендованном комиссией порядке. Тем самым вы улучшаете положение работников по сравнению с тем, как это установлено нормативными правовыми актами, системой оплаты труда и трудовым договором ([ч. 6 ст. 135 ТК](#)).



Важно

Если показатели дорожной карты по зарплате не соблюдать, к руководителю могут применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения

Дополните новой информацией коллективный договор или локальный нормативный акт, определяющий порядок выплат надбавок стимулирующего характера.

Пример формулировки коллективного договора по изменению порядка начисления стимулирующих выплат в период пандемии:

«В целях недопущения снижения достигнутых показателей средней заработной платы работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется (работники отправлены в режим нерабочих дней) и (или) установленные работникам показатели эффективности не достигаются (если работники выполняют свои обязанности эпизодически удаленно или на рабочем месте), начисление выплат стимулирующего характера в учреждении производится на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам учреждения без учета достижения работниками установленных им показателей».

Изменения в коллективный договор или локальный нормативный акт можно направить работникам по электронной почте.

Выдержать сроки, установленные для процедуры рассмотрения изменений в коллективный договор, сейчас вряд ли получится. Поэтому вы можете предложить сотрудникам учреждения в течение нескольких рабочих дней направить свои предложения или дополнения к формулировке. Но можно обойтись и без этого: ведь вы улучшаете условия оплаты труда работников и действуете в интересах работников по сохранению привычного для них объема заработной платы.



Полезная ссылка

[Шаблон положения об оплате труда с подсказками](#)

Также можно дополнить положение об оплате труда или коллективный договор главой об особенностях предоставления стимулирующих надбавок в период действия ограничительных мер. Но чтобы учреждение могло внести эти положения, учредитель должен изменить примерное положение об оплате труда.

Шанс, что он это сделает, очень невелик. Поэтому если учредитель вашего учреждения не оформил документацию, новую главу не получится добавить.



НА ЗАМЕТКУ: Где взять деньги на стимулирующие выплаты работникам

По инициативе Минкультуры Правительство утвердило меры поддержки учреждений культуры при работе в условиях пандемии ([постановление от 03.04.2020 № 437](#)). Федеральным учреждениям культуры сохранили финансирование госзаданий, даже если они не выполнили объем задания. Аналогичные постановления рекомендовано принять органам местной и региональной власти.

Это необходимо, чтобы сохранить в запланированном на 2020 год объеме ФОТ работников учреждений культуры,

финансируемый за счет средств бюджета. Чтобы выйти на установленные показатели по заработной плате на конец года, учредитель должен взаимодействовать с финансовыми органами. Он должен поставить вопрос о предоставлении бюджету межбюджетных трансфертов (субсидий, иных межбюджетных трансфертов) на выплату зарплаты работникам культуры в части стимулирующих надбавок. Пока предоставление иных межбюджетных трансфертов в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов РФ на стимулирующие выплаты принято только для медицины.

Соберите комиссию по стимулирующим выплатам

Обязательно соберите внепланово комиссию по стимулирующим выплатам.

Комиссия рассмотрит указания учредителя, разъяснения Минтруда для сферы культуры и другие официальные документы по выплате зарплаты работникам в период пандемии.

Комиссия должна оценить:

- бюджетную обеспеченность ФОТ;
- количество работников, которые трудятся удаленно или по договорам гражданско-правового характера (безвозмездное оказание услуг по заданию учреждения);
- мнение учредителя, если оно было высказано;
- возможность финансирования выплат за счет доходов от платной деятельности;
- иные обстоятельства.

Также комиссия должна учесть необходимость выполнить показатели дорожной карты по зарплате. После этого члены комиссии принимают решение по стимулирующим надбавкам работникам учреждения.

Если в учреждении нет комиссии по стимулирующим выплатам, руководитель принимает решение по надбавкам с учетом описанных факторов (ФОТ, мнение учредителя, наличие финансирования за счет внебюджетных доходов и т. д.).

Получите рекомендацию комиссии по стимулирующим выплатам

Комиссия дает рекомендацию в зависимости от конкретной ситуации — наличия финансов, мнения учредителя, возможности фактической работы и других факторов. Поэтому рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам и решения руководителей могут быть разными и универсальные советы по их выбору дать невозможно. Приведу семь вариантов рекомендаций комиссии по стимулирующим выплатам на период пандемии. Посмотрите таблицу.

Таблица. Варианты рекомендаций комиссии по стимулирующим выплатам

№	Рекомендация комиссии	Комментарий
1	Рекомендовать, в каком размере работникам платить стимулирующие выплаты. Например, в размере, выплаченном за февраль. Если учреждение небольшое, можно определить для всех работников баллы для расчета надбавок в период пандемии	Самый простой и наименее трудозатратный вариант. Подойдет, если у вас есть возможность платить зарплату на уровне прошлых периодов
2	Отказаться от выплаты надбавок работникам, находящимся в режиме нерабочих дней, и выплачивать надбавки только тем, кто трудится	Позволяет сохранить социальную справедливость и сэкономить бюджет. Но убедитесь, что при стимулирующих сумм учреждение выполнит новую карту
3	Сохранить надбавки всем работникам, а трудящихся поощрить дополнительно премией за календарный период или дополнительными днями отдыха	Позволит сохранить социальную справедливость и поощрить сотрудников в конце года, когда ясность с финансированием. Дополнительно дни отдыха можно оплачивать только за счет собственных доходов учреждения. Размер надбавок или баллы также определяются комиссией
4	Перевести всех работников на стимулирующие выплаты, связанные с объективными показателями, не привязанными к объему задания (посетителям, мероприятиям). Например, доплачивать за стаж или звание	Подходит, когда большинство работников не выполняют свою работу в прежней форме и с прежними показателями
5	Отказаться от применения стабильных стимулирующих выплат и премировать работников с учетом их вклада в поддержание деятельности учреждения	Подходит, когда большинство работников актуальны — работают удаленно, выполняют разовые поручения и т. д. Для премирования, как правило, показатели эффективности не устанавливаются
6	Отказаться от выплаты отдельных надбавок при недостижении показателей эффективности по ним и от корректировки показателей на период пандемии	Подходит при нехватке средств и когда учреждение настаивает на сокращении стимулирующих выплат
7	Изменить показатели эффективности по стимулирующим выплатам, адаптировав их к условиям работы	Трудозатратный вариант. Подходит, когда большая часть сотрудников работает, в том числе на удаленке

[Скачать](#)

Комиссия может предложить иной вариант решения по стимулирующим выплатам.

+

Как работникам учреждений культуры платить надбавки в период карантина

Для тех, кто добросовестно трудится как на рабочем месте, так и дистанционно, фактически ничего не меняется в начислении заработной платы. Таким работникам необходимо выплатить оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Для тех сотрудников, для кого дни являются нерабочими по решению властей, размер заработной платы за период нерабочих дней должен соответствовать тому, который установлен работнику, если он отработал эти дни полностью. Таким образом, даже если работник находится дома, работодатель обязан ему выплатить оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, которые ему полагались при обычном режиме работы. К таким выплатам можно отнести надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за стаж; за квалификационную категорию; за почетное звание и т. д.

Но если стимулирующая выплата связана с достижением конкретного результата производственной деятельности (например, надбавка за интенсивность работы), нет оснований для выплаты — нельзя определить, выполнил бы работник условия для начисления суммы или нет.