



**ФИНАНСОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
АПШЕРОНСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

от 29.02.2016

№ 7

г. Апшеронск

**Об утверждении методических рекомендаций  
по оптимизации штатной численности работников  
муниципальных учреждений муниципального  
образования Апшеронский район, финансовое обеспечение  
которых осуществляется за счет средств бюджета  
муниципального образования Апшеронский район**

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Апшеронский район от 29 декабря 2014 года № 1728 «Об утверждении Программы повышения эффективности управления муниципальными финансами муниципального образования Апшеронский район на период до 2018 года», постановлением администрации муниципального образования Апшеронский район от 29 февраля 2016 года № 77 «О мерах по реализации решения Совета муниципального образования Апшеронский район от 28 декабря 2015 года №51 «О районном бюджете на 2016 год»», в целях оптимизации расходов бюджета муниципального образования Апшеронский район, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Методические рекомендации по оптимизации штатной численности работников муниципальных учреждений муниципального образования Апшеронский район, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования Апшеронский район (далее - Методические рекомендации) согласно приложению.

2. Рекомендовать отраслевым (функциональным) органам администрации муниципального образования Апшеронский район руководствоваться Методическими рекомендациями при проведении анализа и оптимизации штатной численности в подведомственных им муниципальных учреждениях.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления

Л.С.Собина



## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНЫ

приказом Финансового управления  
администрации муниципального  
образования Апшеронский район  
от 29.02.2016 № 7

**Методические рекомендации  
по оптимизации штатной численности работников  
муниципальных учреждений муниципального образования  
Апшеронский район, финансовое обеспечение которых  
осуществляется за счет средств бюджета  
муниципального образования Апшеронский район**

#### **1. Общие положения**

1.1. Методические рекомендации по оптимизации штатной численности работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования Апшеронский район (далее – районного бюджета) предназначены для формирования отраслевыми (функциональными) органами администрации муниципального образования Апшеронский район (далее – отраслевые (функциональные) органы) единого подхода при оптимизации структуры и штатных расписаний подведомственных муниципальных учреждений муниципального образования Апшеронский район (далее - учреждения).

1.2. При проведении оптимизации штатной численности необходимо руководствоваться действующим законодательством о труде, а также другими нормативно-правовыми актами федеральных (государственных) органов исполнительной власти, осуществляющих выработку государственной политики и нормативное регулирование в социальной сфере.

1.3. Оптимизация штатной численности работников учреждений осуществляется в целях повышения эффективности внутреннего управления в учреждении, исключения избыточных, дублирующих функций работников учреждений, повышения эффективности труда работников учреждений, а также повышения эффективности расходов на оплату труда.

1.4. Оптимизация штатной численности работников учреждений осуществляется путем проведения структурного и количественного анализа штатных расписаний учреждений с последующим принятием отраслевым (функциональным органом) организационных решений о целесообразности сокращения или сохранения отдельных штатных единиц или структурных подразделений.

1.5. Анализ штатных расписаний учреждений проводится на основе принципа соответствия специфике и принципа оптимального соотношения.



1.6. Принцип соответствия специфике заключается в том, что структура штатного расписания должна соответствовать мощности и отраслевой специфике учреждения.

1.7. Принцип оптимального соотношения означает, что для эффективного построения штатного расписания необходимо определить оптимальное для группы однородных учреждений взаимное соотношение численности управленческого и прочего персонала, численности работников подразделений, выполняющих основные и вспомогательные функции, а также соотношение общего объема трудовых ресурсов с мощностью учреждения.

## **2. Проведение анализа штатных расписаний учреждений и мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников**

2.1. Проведение анализа штатных расписаний осуществляется на основании полученных от учреждений утвержденных штатных расписаний, действующих в соответствующем периоде.

2.2. Для проведения анализа полученных данных учреждения группируются по сфере деятельности, по однородным признакам, соответствующим группировке муниципальных услуг и специфике деятельности учреждения, независимо от ведомственного подчинения.

В сфере образования рекомендуется выделять следующие группы: учреждения дополнительного образования, прочие учреждения.

В сфере культуры рекомендуется выделять следующие группы: библиотеки, дома культуры.

2.3. После распределения учреждений по группам проводится анализ количества учреждений, отнесенных к той или иной группе. Если в группе оказывается одно учреждение - оно признается нетиповым и не подлежащим унификации в силу уникальности его деятельности и/или особой значимости. Анализ штатного расписания нетипового учреждения рекомендуется проводить экспертным путем. Если в группе оказывается более одного учреждения – такие учреждения признаются типовыми и подлежат анализу в общем порядке.

2.4. Независимо от существующей в учреждениях структуры штатного расписания, перед проведением анализа осуществляется перегруппировка штатного состава. Выделяются три основные категории персонала: административно-управленческий персонал, основной персонал, вспомогательный персонал, которые в свою очередь группируются по функциональным категориям персонала.

2.4.1. К административно-управленческому персоналу относятся:

- руководство (директор, его заместители);
- административное обслуживание (инженеры по технике безопасности, секретари, делопроизводители, программисты и т.п.);
- бухгалтерское, кадровое и юридическое сопровождение (главный бухгалтер, его заместители, бухгалтеры, экономисты, кассиры, инспекторы и специалисты по кадрам, юристы и т.п.);



2.4.2. К основному персоналу относятся штатные единицы, в основные обязанности которых входит осуществление деятельности, непосредственно связанной с предоставлением услуг, закрепленных за учреждением в муниципальном задании. Если учреждение, в процессе типизации было отнесено к нескольким типовым группам, его штатная структура в части основного персонала разбивается на несколько соответствующих частей.

2.4.3. К вспомогательному персоналу относятся специалисты, осуществляющие:

- материальное обеспечение (снабженцы, кладовщики и т.п.);
- хозяйственное обслуживание зданий и территорий (завхоз, рабочие по обслуживанию зданий, электрики, уборщики, сторожа, дворники, кочегары и т.п.);
- транспортное обеспечение (водители, автослесари).

2.5. В целях приведения штатных расписаний к единой структуре проводится инвентаризация и упорядочивание штатных ставок.

Формирование штатной численности учреждений следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ). Для этого отраслевым (функциональным) органам необходимо разработать и утвердить примерные нормативы штатной численности работников различных типов и видов учреждений. При этом обеспечить дифференциацию численности и фонда оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

2.6. В рамках мероприятий по оптимизации штатной численности работников необходимо проведение анализа численности заместителей руководителей учреждений.

Неэффективные расходы складываются также в результате низкой эффективности управления кадровыми ресурсами прочего персонала.

Для этого необходимо проведение анализа штатных расписаний учреждений в части обоснованности введения штатных должностей прочего персонала. По результатам анализа должна последовать выработка предложений о сокращении сверхнормативных и непрофильных должностей прочего персонала.

При наличии в штатном расписании учреждений одного типа различных наименований должностей с одинаковыми функциональными обязанностями, подобные должности приводятся к единому наименованию.

При наличии внутреннего совмещения не рекомендуется объединять наименования должностей, например, слесарь-электрик, сторож-дворник. В этом случае позиции в штатном расписании указывается двумя строками с распределением долей ставок.

Получившаяся в результате инвентаризации и упорядочивания номенклатура штатных должностей должна соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому ква-



лификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, должно быть ориентированно на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) населению. В рамках совершенствования системы оплаты труда возможно предусмотреть мероприятия:

- снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные муниципальные услуги в различных типах учреждений;
- устранение дифференциации в оплате труда руководителей и работников учреждений;
- более четкая проработка критериев и показателей эффективности деятельности руководителей учреждений и работников с учетом установления оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) по заданным критериям и показателям;
- упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера;
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- анализ перспектив передачи на аутсорсинг части услуг, не характерных для социальной сферы (операторы котельных, охрана объектов и другие).

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, осуществляются на основе оценки сложности труда работников и оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

На оплату труда работников учреждений (с учетом результатов их труда) могут также направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности, поэтому необходимо изыскивать возможные пути наращивания объема платных услуг, развития учреждений.

### **3. Принятие решения о необходимости оптимизации штатной численности**

3.1. Решение о необходимости оптимизации штатной численности конкретного учреждения или оптимизации штатной численности группы учреждений принимается учредителем на основании полученных в ходе проведения анализа данных.

3.2. Основными способами оптимизации являются:

- сокращение вакантных должностей и внешних совместителей, объема преподавательской нагрузки;
- использование внутреннего совмещения штатных ставок;

- вывод части функционала административных и вспомогательных подразделений на аутсорсинг и др..

3.3. В процессе проведения оптимизации для каждого учреждения определяется наиболее оптимальная штатная численность и структура штатного расписания, способная обеспечить выполнение учреждением поставленных перед ним задач.

3.4. При проведении оптимизации штатной численности путем сокращения отдельных штатных ставок необходимо учитывать нормы трудового законодательства, предусматривающие социальные гарантии работникам, увольняемым по сокращению.

3.5. На внешнее обслуживание (аутсорсинг) рекомендуется передавать функции подразделений учреждения, осуществляющих непрофильную деятельность, только после проведения оценки экономической эффективности такой передачи.

Заместитель начальника управления,  
начальник бюджетного отдела Финансового  
управления администрации муниципального  
образования Апшеронский район

О.В.Чуйко