

**ПРОГРАММА
ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ ОКА-
ЗАНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ
НА 2012-2018 ГОДЫ**

**1. Основания для разработки Программы поэтапного совершенствования систе-
мы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг.**

Основаниями для разработки Программы поэтапного совершенствования системы оп-
латы труда при оказании государственных (муниципальных) услуг (далее – Программа) яв-
ляются:

Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2012-2014
годах, пункт 10 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 11 августа 2011 г.
№ ВП-П13-5696;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по
реализации государственной социальной политики», пункт 6 перечня поручений Правитель-
ства Российской Федерации от 18 мая 2012 г. № ДМ-П12-2838;

Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013-2015
годах, пункт 7 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 5 июля 2012 г. № ДМ-
П13-3787;

перечень поручений Президента Российской Федерации от 17 июля 2012 г. № Пр-1798
(пункты 9, 10), перечень поручений Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 г.
№ ДМ-П8-4190 (пункты 12, 13).

2. Цели и задачи Программы.

Программа представляет собой комплекс нормативно-правовых, организационных, ме-
тодических и контрольных мероприятий, направленных на достижение следующих целей:

обеспечение достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики как результат
повышения качества оказания государственных (муниципальных) услуг;

развитие кадрового потенциала;

повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе эко-
номики.

Реализация Программы предполагает решение следующих основных задач:

1) установление взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением
конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг;

2) координация мероприятий по повышению заработной платы работников бюд-
жетного сектора экономики на основе структурных и институциональных изменений, с при-
влечением с учетом специфики каждой отрасли на повышение заработной платы не менее
трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций;

3) создание механизма стимулирования к повышению качества услуг и эффек-
тивности работы, прозрачное формирование оплаты труда для учреждений, структурных
подразделений учреждений и конкретных работников, исключение избыточных контроль-
ных функций;

4) приведение квалификационных требований к работникам и норм труда в соот-
ветствие с современными требованиями к качеству оказания услуг;

5) развитие кадрового потенциала, переобучение и повышение квалификации ра-
ботников бюджетной сферы;

6) создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей организаций,
финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установление со-
отношения средней заработной платы руководителей и работников этих организаций, преду-
смотрев представление руководителями этих организаций сведений о доходах, об имуществе
и обязательствах имущественного характера;

7) повышение к 2018 году средней заработной платы врачей и работников меди-
цинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее
образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление ме-

дицинских услуг), - до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

8) повышение к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

9) повышение к 2018 году средней заработной платы научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

10) доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

11) доведение к 2018 году средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

12) повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

13) повышение к 2018 году средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

14) повышение к 2018 году средней заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

15) установление базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Действие Программы распространяется на государственные и муниципальные учреждения различных отраслей бюджетной сферы, оказывающие государственные и муниципальные услуги.

3. Изменения в оплате труда работников, оказывающих государственные (муниципальные) услуги.

3.1. Новые условия деятельности государственных и муниципальных учреждений и формирования средств на оплату труда.

В соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» типами государственных учреждений являются автономные, бюджетные и казенные.

Финансовое обеспечение деятельности автономных и бюджетных учреждений осуществляется в виде субсидий на выполнение государственного задания, казенных учреждений – на основании бюджетной сметы из соответствующего бюджета бюджетной системы. При этом финансовое обеспечение государственного задания должно быть увязано с объемом и качеством оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

В настоящее время сформированы перечни государственных и муниципальных услуг и нормативные затраты на их оказание, содержащие показатели объема и качества выполнения услуг.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2010 г. № 671 «О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» федеральными органами исполнительной власти утверждены отраслевые (базовые) и ведомственные перечни государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями в соответствующих сферах.

Перечни государственных услуг, оказываемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации и муниципальными учреждениями, и нормативы затрат на их оказание сформированы с учетом комплексных рекомендаций Минфина России (письмо от 16 мая 2011 г. № 12-08-22/1959) органам исполнительной власти субъектов Российской Фе-

дерации, органам местного самоуправления по реализации Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ.

Кроме того, в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» приказом Минздравсоцразвития России от 27 декабря 2011 года № 1664н утвержден перечень медицинских услуг (номенклатура медицинских услуг).

Определение перечня услуг, финансируемых за счет соответствующего бюджета, и четкие требования к порядку оказания платных услуг учреждениями и определению их стоимости для потребителя, являются необходимыми факторами обеспечения качества и доступности услуг.

Расходы на оплату труда определяются учредителями федеральных государственных учреждений при формировании нормативных затрат на оказание государственных услуг. При этом выделяются нормативные затраты на оплату труда персонала, принимающего непосредственное участие в оказании государственной услуги (определяются исходя из потребности в количестве персонала по категориям с учетом норм труда в соответствии с действующей системой оплаты труда), а также затраты на оплату труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании государственной услуги, в том числе административно-управленческого, административно-хозяйственного, вспомогательного и иного персонала (определяются исходя из количества единиц по штатному расписанию, утвержденному руководителем учреждения, с учетом действующей системы оплаты труда).

Доходы, полученные от деятельности, приносящей доход, остаются в самостоятельном распоряжении автономных и бюджетных учреждений.

Собственник имущества бюджетного или автономного учреждения не несет ответственности по обязательствам бюджетного или автономного учреждения. Кроме того, автономные учреждения вправе открывать счета в кредитных организациях и вносить имущество с согласия учредителя в уставный (складочный) капитал других юридических лиц.

Таким образом, автономные и бюджетные учреждения наделены большей самостоятельностью по сравнению с казенными учреждениями.

В настоящее время в сферах здравоохранения, образования и культуре проводятся преобразования, в рамках которых расширяются виды работ, выполняемых на основе конкурсных процедур, грантов, предоставляются возможности выбора пациентом врача и медицинского учреждения, учащимся - образовательного учреждения. В результате осуществляется перераспределение финансовых потоков, численности и структуры занятых работников, оптимизация сети учреждений.

Изменение условий и принципов деятельности учреждений, создание механизмов, обеспечивающих взаимосвязь объемов услуг, оказываемых учреждением в рамках задания, и объемов финансового обеспечения его выполнения, возможность органов власти и органов местного самоуправления наряду с формированием задания для подведомственных учреждений заключать государственный (муниципальный) контракт на оказание соответствующих услуг (выполнение работ) с любым юридическим лицом, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, влекут существенные изменения в формировании средств на оплату труда при оказании государственных (муниципальных) услуг, и предполагают соответствующие изменения в формировании систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях.

Важным условием при этом является обеспечение конкурентного уровня оплаты труда в государственном и муниципальном секторах экономики.

При этом следует учитывать, что, начиная с 2005 года, субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления самостоятельно регламентируют системы оплаты труда региональных и муниципальных учреждений.

3.2. Уровень оплаты труда работников бюджетной сферы.

На начало 2012 года в Российской Федерации в бюджетном секторе экономики работало 14,4 млн. человек, из них большая часть в сферах образования (5,23 млн. человек), здравоохранения и предоставления социальных услуг (3,93 млн. человек).

Введение новых систем оплаты труда в федеральных государственных учреждениях с 1 декабря 2008 г. и, в последующем, на уровне субъектов Российской Федерации позитивно сказались на росте средней заработной платы работников соответствующих видов экономической деятельности.

Динамика численности работников и заработной платы работников в сфере образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг в период с 2007 по 2011 г.г.¹

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Образование					
Численность работников, млн.чел.	5,47	5,47	5,46	5,35	5,23
в % к 2007 г.	100,0	100,0	99,8	97,9	95,7
Среднемесячная начисленная заработная плата, рублей	8604	11100	13095	13852	15607
к 2007 году, %	100,0%	129,0%	152,2%	161,0%	181,4%
к средней по экономике Российской Федерации, %	63	64	70	66	66
Здравоохранение и предоставление социальных услуг					
Численность работников, млн.чел.	3,94	3,99	3,98	3,97	3,93
в % к 2007 г.	100,0	101,4	101,1	100,8	99,8
Среднемесячная начисленная заработная плата, рублей	9864	12722	14524	15308	17137
к 2007 году, %	100,0%	129,0%	147,2%	155,2%	173,7%
к средней по экономике Российской Федерации, %	73	74	78	73	72

Таким образом, при незначительном снижении численности работников социальной сферы в период с 2007 года по 2011 год отмечается рост заработной платы. Вместе с тем, соотношение уровня средней заработной платы работников социальной сферы и средней заработной платы по экономике не улучшилось, что не позволило добиться существенного повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики.

Кроме того, имеются различия в уровне оплаты труда между федеральными государственными учреждениями, государственными учреждениями субъектов Российской Федерации и муниципальными учреждениями, оказывающими похожие виды услуг.

Так, в 2011 году средняя заработная плата работников государственных учреждений образования составила 22 тысячи рублей, муниципальных – 12,2 тысячи рублей. В сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг средняя заработная плата работников федеральных государственных учреждений составила 22,5 тысяч рублей, государственных учреждений субъектов Российской Федерации – 18,8 тысяч рублей, муниципальных учреждений – 14,7 тысяч рублей.

Также отмечается межрегиональная дифференциация в оплате труда. Наиболее высокий уровень заработной платы в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации в сферах образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг (свыше 30 тысяч рублей в месяц) в 2011 году отмечался в Ямало-Ненецком, Чукотском, Ханты-Мансийском автономных округах, г. Москве, Камчатском крае. Наименьшая средняя заработная плата (менее 10 тысяч рублей в месяц) отмечалась в Республиках Мордовия и Дагестан, а также Брянской области.

3.3. Итоги внедрения новых систем оплаты труда.

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются на уровне самого учреждения (коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом). При этом в федеральных государственных учреждениях системы оплаты труда должны со-

¹ По данным Росстата

ответствовать федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях наряду с этим соответственно законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации и нормативным правовым актам органов местного самоуправления.

Таким образом, на практике системы оплаты труда работников, применяемые в разных регионах и в разных типах учреждений, существенно отличаются друг от друга как по структуре заработной плате работников, так и по ее размерам.

Общие подходы определяются в единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, которые в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодно разрабатывает Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

С 2008 года на федеральном уровне и в большинстве субъектов Российской Федерации осуществляется переход от применения систем оплаты труда на основе единой тарифной сетки к системам оплаты на основе использования профессиональных квалификационных групп. В настоящее время в 71 регионе Российской Федерации практически полностью введены новые системы оплаты труда, в 12 субъектах Российской Федерации переход на новые системы оплаты труда осуществлен в среднем менее чем в 50% государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Введение новых принципов оплаты труда предоставило большую самостоятельность руководителям учреждений по формированию системы стимулирования труда работников. Таким образом, были созданы условия для поощрения работников с учетом результатов их труда.

В тоже время практика показала, что данная задача не была решена в полной мере. Несмотря на то, что в большинстве учреждений внедрены критерии и показатели эффективности деятельности работников, отмечается недостаточная их проработка.

Кроме того, ряд регионов вводил новые системы оплаты труда в условиях ограниченных финансовых средств в 2009–2010 годах. В результате учреждения не смогли создать достаточный фонд стимулирования для повышения заинтересованности работников.

В ряде учреждений внедрение новых систем оплаты труда осуществлено формально. В трудовых договорах часто трудовые функции не определены, либо носят формальный характер, не отражают специфики деятельности конкретного работника.

В ряде случаев среднемесячная заработная плата руководителей учреждений, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, существенно (более чем в 10 раз) превышает заработную плату работников основного персонала этих учреждений. Это создает у квалифицированных работников чувство несправедливости при оценке оплаты их труда.

Сложившиеся системы оплаты труда ориентированы на адаптацию к изменениям условий финансирования, прежде всего, за счет изменения стимулирующих выплат работникам. Вместе с тем, в новых условиях формирования средств на оплату труда при оказании государственных (муниципальных) услуг приобретают актуальность вопросы формирования штатной численности работников, принимающих участие в оказании услуг, и базовой части их заработной платы.

Устранение существующих недостатков предполагает дальнейшую работу по совершенствованию систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, созданию механизма стимулирования к повышению качества оказываемых услуг и эффективности работы.

4. Создание механизма стимулирования к повышению качества оказания государственных (муниципальных) услуг.

4.1. Внедрение «эффективного контракта» с работниками государственных и муниципальных учреждений.

Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров. Введение «эффективного контракта» должно способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

4.2. Координация мероприятий по структурным и институциональным изменениям в отраслях социальной сферы с повышением заработной платы работников бюджетного сектора экономики.

4.2.1. Установление взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей качества услуг предполагает системную работу по обеспечению целевых показателей развития отраслей социальной сферы.

Данные показатели устанавливаются в государственных программах а также в дорожных картах изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры (далее – дорожные карты), которые разрабатываются в соответствии с Бюджетным Посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике на 2013-2015 годы и поручением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2012 г. № ДМ-П13-3787.

Так, в сфере образования предполагается достижение следующих основных показателей:

высшее образование

повышение качества образования в учреждениях высшего профессионального образования, реформирование данных учреждений при сохранении доступности объема высшего образования за счет развития негосударственного сектора на 30%;

дошкольное образование

увеличение численности педагогов на 14% при росте численности контингента на 21%; развитие негосударственного сектора на 10%;

общее образование

сохранение неизменной численности учителей (+2,2%) на фоне прогнозируемого роста численности школьников в 2011-2018 гг. на 12%;

дополнительное образование

рост численности педагогических работников на 7,1% с учетом увеличения численности детей 5-15 лет на 11% в 2011-2017 гг. и увеличения охвата детей до 70%;

развитие образовательных программ дополнительного образования;

начальное и среднее профессиональное образование

развитие модульных и краткосрочных программ получения прикладных квалификаций; оптимизация численности педагогических работников;

изменение требований к срокам подготовки специалистов;

развитие негосударственного сектора образования на 30%.

В сфере здравоохранения предусматриваются:

программа по укреплению амбулаторно- поликлинического звена;
 программа по совершенствованию системы организации предоставления высокотехнологической медицинской помощи;

обеспечение потребности в кадрах по дефицитным специальностям (анестезиологи-реаниматологи, врачи-педиатры, хирурги-травматологи и другие).

В сфере культуры

в результате запланированных мероприятий произойдет увеличение в 2018 году по сравнению с 2011 годом количества посещений театрально-концертных мероприятий в 1,4 раза, музеев – в 1,8 раза, библиотек – в 1,3 раза.

4.2.2. Этапы перехода на «эффективный контракт» и темпы повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы должны быть увязаны с результатами указанных изменений в соответствующих дорожных картах.

В этих целях в дорожные карты необходимо включить раздел по совершенствованию системы оплаты труда, предусматривающий:

1. Определение объема государственных (муниципальных) гарантий, основанных на стандартах оказания государственных (муниципальных) услуг, и учитывающих повышение производительности труда работников.

2. Разработку (дополнение) целевых показателей деятельности: государственных и муниципальных учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг, структурных подразделений учреждений, работников.

3. Привлечение с учетом специфики отрасли на повышение заработной платы не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

4. Разработку перечней профессий (специальностей) и должностей по категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

5. Разработку типовых отраслевых норм труда с учетом определения численности работников, необходимых для предоставления гарантированных по стандарту услуг.

6. Оценку расходов на персонал, осуществляющий оказание государственной (муниципальной) услуги, включая сопоставление стоимости часа рабочего времени со средним значением заработной платы в субъекте Российской Федерации (в расчете на час).

7. Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

8. Актуализацию квалификационных требований к работникам (разработку профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг и осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников данным требованиям, повышению квалификации, переподготовке работников.

9. Проведение мероприятий по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги.

10. Проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в соответствующей отрасли.

4.2.3. Увеличение расходов на оплату труда при формировании бюджетных ассигнований на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) осуществляется в соответствии с требованиями Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Оказание финансовой помощи субъектам Российской Федерации из федерального бюджета на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется в виде дотаций на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации.

4.3. Введение системы оценки эффективности деятельности работников учреждений с учетом достижения учреждениями целевых показателей деятельности.

4.3.1. Совершенствование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений предполагает создание систем, ориентированных на достижение целевых показателей деятельности учреждений, подразделений учреждений и конкретных работников.

При этом целесообразно использование утвержденных федеральными органами исполнительной власти целевых показателей эффективности работы подведомственных учреждений².

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Формирование системы оплаты труда предполагает применение в учреждениях мер морального стимулирования, создание созидательной атмосферы в трудовых коллективах.

С результатами работы учреждений и конкретных работников должны быть увязаны также структура и условия получения различных денежных и натуральных выплат, входящих в «социальный пакет», применяемый в учреждениях.

В этой связи целесообразно обеспечить прозрачность формирования средств на оплату труда и социальные выплаты учреждений, структурных подразделений учреждений.

В этих целях на федеральном уровне в 2012 году будет утвержден типовой контракт (трудового договора) руководителей государственных (муниципальных) учреждений, в котором в качестве одного из критериев его деятельности будет являться соотношение средней заработной платы работников в данном учреждении со средней заработной платой по экономике в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Также предусматривается установление обязанности по представлению руководителями государственных (муниципальных) учреждений и членами их семей сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, начиная с 2012 года.

Кроме того, предусматривается наделение федеральных государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждений, правом устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и работников, относимых к основному персоналу, в кратности до 10, с учетом отраслевых особенностей и уровней средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

4.3.2. Одним из элементов обеспечения достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики, направленной на повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг является установление минимальной гарантии по оплате труда для всех работников на достойном уровне. Минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4611 рублей в месяц, что составляет 67,5% от прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за 1 квартал 2012 года.

В рамках реализации Программы планируется в 2013 году разработать предложения по срокам и этапам повышения минимального размера оплаты труда к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения, предусмотренного частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

² Приказы Минобрнауки России от 8 ноября 2010 г. № 1116, Минкультуры России от 10 февраля 2011 г. № 58, Минздравсоцразвития России от 21 апреля 2011 г. № 338н и другие.

4.3.3. Повышение оплаты труда работников бюджетной сферы создает условия для установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

В этих целях планируется в 2013-2014 годах разработка нормативного правового акта о базовых должностных окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом практики их установления в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях и на основе консультаций со сторонами социального партнерства.

4.3.4. Введение системы оценки эффективности деятельности работников учреждений должно сопровождаться внедрением механизма контроля за выполнением целевых показателей деятельности учреждений, структурных подразделений и конкретных работников. Он должен позволять оценивать выполнение целевых показателей, быть не сложным в администрировании и понятным для работников, а также учитывать специфику учреждения и его материальную оснащенность.

В целях исключения избыточных контрольных функций механизм контроля должен быть в большей степени ориентирован на достижение целей функционирования государственных (муниципальных) учреждений, независимую оценку качества оказываемых услуг.

4.4. Приведение квалификационных требований к работникам и норм труда в соответствие с современными требованиями к качеству оказания услуг.

Важнейшими условиями повышения качества и эффективности оказания государственных (муниципальных) услуг являются установление соответствующих современным технологиям и задачам требований к квалификации и компетенциям персонала, позволяющих обеспечить переподготовку, повышение квалификации работников, а также норм и нормативов по труду.

В связи с этим необходимо органам исполнительной власти в рамках их полномочий предусмотреть меры по разработке профессиональных стандартов, повышению квалификации и переобучению работников, актуализировать действующие (утвердить новые) типовые отраслевые нормы труда для наиболее массовых и значимых категорий работников, с оценкой человеко-часов, необходимых для предоставления гарантированных по стандартам оказания государственных (муниципальных) услуг.

Типовые отраслевые нормы труда являются ориентиром для учреждений при формировании штатного расписания. Одновременно следует учитывать, что применение типовых отраслевых норм труда должно осуществляться в привязке к условиям деятельности конкретного учреждения и обеспечивать выполнение задач учреждения как по оказанию государственных (муниципальных) услуг надлежащего качества в необходимых объемах, так и повышения эффективности труда работников. Соответственно, в рамках введения «эффективного контракта» штатная численность, определенная на основе типовых отраслевых норм труда, должна быть оптимизирована в рамках системы нормирования труда работников конкретного учреждения. Рекомендации по формированию системы нормирования труда работников учреждения и ее формализации должны быть утверждены на федеральном уровне.

5. Сроки и этапы реализации Программы.

Реализация Программы будет осуществляться в период с декабря 2012 года по 2018 год.

Первый этап реализации Программы (2012-2014 годы) предусматривает: разработку дорожных карт изменений в отраслях социальной сферы в части вопросов регулирования оплаты труда работников;

координацию этапов осуществления указанных изменений с повышением заработной платы работников бюджетного сектора экономики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях с учетом необходимости обеспечения доступности услуг для населения; определение объема государственных (муниципальных) гарантий, основанных на стан-

дартах оказания государственных (муниципальных) услуг, и учитывающих повышение производительности труда работников;

разработку (дополнение) целевых показателей деятельности: (а) государственных и муниципальных учреждений; (б) структурных подразделений; (в) работников;

оценку расходов на персонал, осуществляющий оказание государственной (муниципальной) услуги;

проведение мероприятий по внедрению «эффективного контракта»;

разработку перечней профессий (специальностей) и должностей по целевым категориям, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, введение статистического наблюдения средней заработной платы по данным категориям работников;

подготовку типовых отраслевых норм труда;

разработку (обновление) квалификационных требований к работникам (профессиональных стандартов);

проведение мероприятий по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги;

проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в соответствующей отрасли.

Второй этап реализации Программы (2015-2018 годы) предусматривает:

актуализацию норм труда, квалификационных требований к работникам, целевых показателей деятельности учреждений, их руководителей, структурных подразделений и работников;

осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников квалификационным требованиям, повышению квалификации, переподготовке работников;

проведение независимой оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в соответствующей отрасли;

ежегодное осуществление мониторинга реализации Программы.

6. Ожидаемые результаты Программы

В результате реализации Программы будут обеспечены:

повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг на основе создания механизма стимулирования, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда, внедрение современных норм труда;

позапный рост оплаты труда в бюджетном секторе экономики, достижение целевых показателей уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597;

развитие кадрового потенциала бюджетной сферы на основе обновления квалификационных требований к работникам, переобучения, повышения квалификации.

7. Контроль за реализацией Программы.

7.1. Росстатом совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти будет осуществляться сбор статистической информации о численности и уровне заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе по отдельным категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

7.2. Минтрудом России с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации будет проводиться мониторинг реализации Программы с ежегодным представлением доклада в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложение к Программе
поэтапного совершенствования
системы оплаты труда при оказании
государственных (муниципальных) услуг
на 2012–2018 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПРИ ОКАЗАНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ НА 2012-2018 ГОДЫ**

п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Результат
	Разработка дорожных карт изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры, увязанных с переходом на «эффективный контракт».	15 ноября 2012 г.	Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России	приказы федеральных органов исполнительной власти
	Методические рекомендации по разработке органами государственной власти и местного самоуправления целевых показателей эффективности работы подведомственных учреждений	1 кв. 2013 г.	Минэкономразвития России, Минфин России, Минтруд России	приказ Минэкономразвития России
	Утверждение типового контракта с руководителем государственного (муниципального) учреждения	1 марта 2013 г.	Минтруд России, Минэкономразвития России совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации	проект федерального закона
	Утверждение рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при переходе на «эффективный контракт»	1 кв. 2013 г.	Минтруд России	приказ Минтруда России
	Повышение квалификации работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих внедрение «эффективного контракта»	ежегодно	заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	
	Подготовка предложений по внесению изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 в части уточнения полномочий по регулированию оплаты труда в федеральных	2 кв. 2013 г.	Минтруд России Минфин России Минэкономразвития	проект постановления Правительства Российской Федерации

п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Результат
	государственных учреждениях различных типов		России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	
	Разработка типовых отраслевых норм труда	4 кв. 2013 г.	заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	приказы федеральных органов исполнительной власти
	Подготовка предложений по установлению Правительством Российской Федерации базовых окладов по профессиональным квалификационным группам	2014 г.	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	проект постановления Правительства Российской Федерации
	Подготовка предложений по поэтапному повышению минимального размера оплаты труда к уровню прожиточного минимума трудоспособного населения	2013 г.	Минтруд России Минфин России Минэкономразвития России	проект федерального закона
	Разработка нормативных правовых актов, предусмотренных дорожными картами изменений в отраслях социальной сферы в части вопросов регулирования оплаты труда работников	4 кв. 2013 г.	федеральные органы исполнительной власти	приказы федеральных органов исполнительной власти
	Совершенствование статистического наблюдения численности и заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе по отдельным категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597	декабрь 2012 г.	Росстат, Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	распоряжение Правительства Российской Федерации
	Проведение мониторинга Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы	ежегодно	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Доклад в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений

