

## Рекомендации

### по разработке нормативных правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работников учреждений культуры

В соответствии с подпунктом «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству Российской Федерации поручено доведение к 2018 году средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

По поручению Правительства Российской Федерации Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012-2018 годы (далее – Программа).

Программа направлена на решение следующих задач:

- сокращение разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по экономике субъекта Российской Федерации;
- снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные государственные (муниципальные) услуги;
- устранение дифференциации в оплате труда руководителей и работников учреждений;
- более четкую проработку критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

Комплекс мер должен предусматривать организационные, методические и контрольные мероприятия, направленные на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях социальной сферы, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Основные задачи по достижению данных целей:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- развитие кадрового потенциала работников учреждений;
- достижение целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

Для этого необходимо разработать комплекс мероприятий, направленных на совершенствование систем оплаты труда работников учреждений в целях повышения качества оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) (приложение № 1).

1. Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

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.

2. Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

В этой связи Минкультуры России будет проводиться актуализация (разработка) типовых отраслевых норм труда в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804.

3. Потребуется изменение систем стимулирования. При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг: Российская Федерация (отрасль) – субъект Российской Федерации – учреждение – работник.

Целевые индикаторы развития отрасли устанавливаются в соответствующих государственных программах и «дорожных картах изменений, направленных на повышение качества услуг в соответствующих сферах деятельности» (далее – дорожные карты), утверждаемых Правительством Российской Федерации.

На уровне субъектов Российской Федерации с учетом отраслевых целевых индикаторов устанавливаются соответствующие индикаторы развития социальной сферы в каждом субъекте Российской Федерации и разрабатываются необходимые мероприятия по их достижению.

Показатели эффективности деятельности учреждений (по видам учреждений, например, библиотеки, музеи) и их руководителей устанавливаются органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, с учетом целевых индикаторов развития отрасли, индикаторов развития социальной сферы в регионе и показателей государственных (муниципальных) заданий. Минкультуры России устанавливает показатели эффективности деятельности для федеральных учреждений культуры.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей устанавливаются органами, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4. В целях мотивации работников на достижение показателей оценки эффективности деятельности могут вводиться соответствующие стимулирующие выплаты.

В целях стимулирования работников наиболее эффективных учреждений за достижение коллективного результата труда будут использоваться ежегодные данные вводимой с 1 апреля 2013 г. в соответствии с Указом независимой системы оценки качества

работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

5. В отношении руководителей федеральных государственных учреждений постановлением Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 г. № 975 предусмотрено установление федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8.

Данные меры будут способствовать исключению случаев необоснованной дифференциации в оплате труда руководителей и работников федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, рациональному и прозрачному расходованию средств на оплату труда.

С 2013 года должно быть предусмотрено заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при осуществлении стимулирующих выплат будет предусмотрено соотношение средней заработной платы, возглавляемого им учреждения культуры, со средней заработной платой по экономике в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В типовой форме трудового договора необходимо конкретизировать показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия установления стимулирующих выплат.

6. Мероприятия, направленные на решение задачи по развитию кадрового потенциала учреждений.

В рамках развития кадрового потенциала работников учреждений в 2013-2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, а также разработка систем оценки эффективности деятельности работников, создадут основу для использования принципов «эффективного контракта».

«Эффективный контракт» для целей Программы – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда (эффективности деятельности), условия оплаты труда в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Разработана примерная форма трудового договора с работником учреждения (приложение № 2).

С учетом изменений системы оплаты труда будут проработаны подходы к установлению базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

7. Доведение средней заработной платы работников учреждений культуры, до показателя средней заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации должно осуществляться на основе реализации мероприятий, включая совершенствование системы оплаты труда, ориентированной на повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг, создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей и развитие кадрового потенциала учреждений.

7.1. В этих целях Минкультуры Россиеработало проект «дорожной карты» изменений в отрасли, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере культуры, увязанных с переходом на «эффективный контракт», в которой предусмотрены мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда и достижению целевых показателей уровня средней заработной платы в соответствии с Указом:

- координация работы федерального органа исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по доведению уровня средней заработной платы отдельных категорий работников до уровня средней заработной платы по экономике в субъектах Российской Федерации;
- подготовка методических рекомендаций для разработки органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей и работников;
- разработка (изменение) показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников;
- проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций, а также возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности.
- разработка отраслевых норм труда с учетом определения численности работников, необходимых для предоставления гарантированных по стандарту услуг;
- обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала (не более 40%) в фонде оплаты труда учреждения.
- актуализация квалификационных требований, предъявляемых к работникам, в том числе разработка профессиональных стандартов;
- осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации, переподготовки работников;
- организация мероприятий по представлению руководителями учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей, их супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей;
- проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в соответствующей отрасли;
- проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по реализации «дорожных карт» в части повышения оплаты труда соответствующих категорий работников.

7.2. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджетов всех уровней на увеличение нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников учитывается рекомендованная (расчетная) численность работников для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

При оказании учреждением, наряду с выполнением государственного (муниципального) задания, платных (частично платных) услуг, заработная плата работников должна обеспечиваться, в том числе за счет средств полученных за оказание этих услуг.

При оценке соотношения заработной платы работников учреждений культуры, со средней заработной платой в регионе учитывается

вся заработная плата, полученная работником за счет всех источников.

Планирование дополнительных расходов бюджетов всех уровней

на увеличение нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений культуры осуществляется с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций, а также других мероприятий, например, технологических и организационных изменений.

Будет учитываться выполнение целевых индикаторов развития отрасли, установленных в «дорожной карте», объем привлеченных средств за счет реорганизации неэффективных учреждений, иных источников и других мероприятий по оптимизации расходов, а также данные статистического наблюдения показателей заработной платы работников учреждений культуры, повышение оплаты труда которых определено Указом, по итогам года.

Методика оценки потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников учреждений культуры, с учетом возможного привлечения одной трети за счет реорганизации неэффективных учреждений, утверждается Минтрудом России по согласованию с Минфином России и Минэкономразвития России.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется применять аналогичный подход, учитывающий выполнение в предыдущем году целевых индикаторов развития отраслей, установленных в «дорожной карте», достижение целевых значений повышения уровня средней заработной платы работников, объем привлеченных средств за счет реорганизации неэффективных учреждений.

7.3. Достижение показателей, определенных Указами, осуществляется в отношении работников учреждений культуры в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории (например, дирижер и суфлер, главный и младший научные сотрудники).

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом для соответствующей категории работников.

В приложении № 3 приведена динамика примерных значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами, со средней заработной платой в субъектах Российской Федерации в 2012-2018 годах (агрегированные значения). Указанные соотношения носят индикативный характер и уточняются в «дорожной карте», а также в каждом субъекте Российской Федерации в рамках планируемых мероприятий по повышению оплаты труда в соответствии с Указом.

В 2017 году на основе анализа реализации Программы будут сформированы предложения по подходам к регулированию оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года с учетом достигнутых показателей по уровню заработной платы, определенных Указами.

7.4. Для мониторинга выполнения целевых значений индикаторов повышения оплаты труда категорий работников в соответствии с Указом, начиная с 2013 года, вводится статистическое наблюдение. Информация о заработной плате, начисленной работникам, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом, будет представляться государственными (муниципальными) учреждениями в территориальные органы Росстата в соответствующем субъекте Российской Федерации и соответствующему органу управления по принадлежности.

Порядок расчета уровня средней заработной платы работников учреждений культуры, по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации приведен в приложении № 4.

Средняя заработная плата работников учреждений культуры за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за тот же период.

Оценка деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления по достижению установленных Указом показателей соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации осуществляется по итогам года.

8. Работа по формированию нормативной правовой базы, предусмотренной мероприятиями Программы, а также организационные мероприятия будут проводиться федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в пределах средств, предусмотренных на их текущую деятельность.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение государственного задания бюджетными и автономными учреждениями или в рамках бюджетной сметы казенного учреждения;
- доходов, получаемых автономными и бюджетными учреждениями от приносящей доход деятельности;
- средств, полученных в результате реорганизации неэффективных организаций и программ.

Для поддержки мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013-2015 годы предусмотрено предоставление бюджетам субъектов Российской Федерации дополнительной финансовой помощи в виде дотаций из федерального бюджета ежегодно в объеме 100 млрд. рублей.

9. Достижение целей Программы рекомендовано осуществить в три этапа.

I этап (2012-2013 годы):

- повышение оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры осуществлять с 2012 года; в 2013 году учесть необходимость увеличения года оплаты труда низкооплачиваемых категорий квалифицированных работников культуры государственных и муниципальных учреждений, включая библиотечных работников и сотрудников музеев, а также педагогических работников детских школ искусств;
- реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

- организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с Указом;
- актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;
- заключение трудовых договоров с учетом принципов «эффективного контракта»;
- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений культуры.

II этап (2014 - 2015 годы):

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников в государственных (муниципальных) учреждениях культуры для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг;
- заключение трудовых договоров с работниками, основанных на принципах «эффективного контракта»;
- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов), с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016-2018 годы):

- завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками, основанных на принципах «эффективного контракта»;
- обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношений заработной платы работников учреждений культуры со средней заработной платой в субъектах Российской Федерации.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

Система управления реализацией Программы базируется на принципах совместного участия представителей органов государственной власти, сторон социального партнерства, открытости и гласности при принятии управленческих решений.

Координатором реализации Программы является Минтруд России.

Минкультуры России осуществляет мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственных программах и «дорожной карте», по итогам которого представляет доклад в Правительство Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных Указом, в субъектах Российской Федерации, итоги которого рассматриваются с участием общественных организаций.

Координатор Программы один раз в полугодие направляет в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений доклад о ходе реализации Программы.

Реализация мероприятий Программы позволит:

внедрить в государственных (муниципальных) учреждениях культуры системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ);

повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры;

создать условия для использования в государственных (муниципальных) учреждениях современных технологий и методов оказания государственных (муниципальных) услуг;

повысить престижность и привлекательность профессий учреждений культуры.