

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

В соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики":

1. Утвердить прилагаемую [Программу](#) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее - Программа).
2. Федеральным органам исполнительной власти представлять в Минтруд России информацию о ходе реализации [Программы](#) один раз в полугодие, до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.
3. Минтряду России обеспечить представление один раз в полугодие, до 30-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, в Правительство Российской Федерации доклада о ходе выполнения [Программы](#).

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

Утверждена
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

**ПРОГРАММА
ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ
НА 2012 - 2018 ГОДЫ**

I. Общие положения

Основаниями для разработки Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее - Программа) являются:

Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2012 - 2014 годах;

Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Действие Программы распространяется на системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений. Программа рекомендуется для государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Реализация Программы осуществляется:

в отношении федеральных государственных учреждений - Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, а также федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителей учреждений;

в отношении государственных учреждений субъектов Российской Федерации - в порядке, установленном законодательством субъектов Российской Федерации;

в отношении муниципальных учреждений - в порядке, установленном решениями органов местного самоуправления.

Общее методическое руководство работой по реализации Программы осуществляет Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Методическое руководство работой по реализации Программы осуществляют федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере.

II. Анализ текущей ситуации по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений

В настоящее время в Российской Федерации в учреждениях социальной сферы работает свыше 14,4 млн. человек, из них большая часть в сфере образования (5,2 млн. человек), а также в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг (3,9 млн. человек).

Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583. Эта система и системы оплаты труда, введенные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами государственной власти

субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления соответственно в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях - до 40 процентов. Введение новых систем оплаты труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений. Практически при неизменной численности работников учреждений социальной сферы в 2007 - 2011 годах среднемесячная начисленная заработная плата в учреждениях образования выросла в 1,8 раза, в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания - в 1,75 раза. Динамика численности и заработной платы работников сферы образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг в 2007 - 2011 годах приведена в [приложении N 1](#).

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

При этом отмечается высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда работников учреждений.

По данным Федеральной службы государственной статистики за январь - июль 2012 г., соотношение средней заработной платы работников отраслей социальной сферы и средней заработной платы по субъектам Российской Федерации отличается в 1,5 - 2,8 раза. Так, например, в образовании это соотношение составляет от 57 процентов в Магаданской области до 88 процентов в г. Москве, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг - от 53 процентов в Чеченской Республике до 97 процентов в г. Москве, в сфере организации отдыха и развлечений, культуры и спорта - от 47 процентов в Амурской области до 132 процентов в Республике Дагестан.

Практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде учреждений стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда. Основной причиной этого является низкий размер тарифной части заработной платы, а также низкая конкурентоспособность учреждений на региональных рынках труда. В результате учреждение вынуждено премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников. Введение новых систем оплаты труда привело к значительным, не всегда обоснованным различиям в оценке сложности и результатов труда, увеличению дифференциации между заработной платой руководителя и работников учреждения. Так, среднемесячная заработная плата отдельных руководителей федеральных

государственных учреждений существенно (более чем в 10 раз) превышает заработную плату работников основного персонала этих учреждений. Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью: сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации; устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений; совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют; отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников; определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

С 2011 года в соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" изменились подходы к финансовому обеспечению деятельности учреждений.

Финансовое обеспечение оказания учреждениями государственных (муниципальных) услуг осуществляется путем предоставления субсидий автономным и бюджетным учреждениям на выполнение государственного (муниципального) задания из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации, а для казенных учреждений - путем доведения бюджетных ассигнований в соответствии с бюджетной сметой. Размер субсидии рассчитывается на основании затрат на выполнение работ и нормативных затрат на оказание бюджетными и автономными учреждениями государственных (муниципальных) услуг, определяемых в том числе с учетом затрат на оплату труда работников этих учреждений. На оплату труда работников учреждений (с учетом результатов их труда) могут также направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности, а также средства, полученные в качестве оплаты услуг в рамках государственного социального страхования. Источником финансового обеспечения оплаты труда работников казенных учреждений являются исключительно бюджетные ассигнования соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. В этой связи системы оплаты труда должны быть адаптированы к новым условиям деятельности учреждений, настроены на решение задач развития соответствующих отраслей, повышения качества оказываемых услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда.

III. Цели и задачи Программы

Программа предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Достижение целей Программы требует решения следующих основных задач: 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; создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей

уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597) и Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761).

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.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются:

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

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 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.

План мероприятий Программы на 2012 - 2018 годы приведен в [приложении N 2](#).

IV. Мероприятия Программы

Совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по окладам (должностным окладам), тарифным ставкам, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера) предусматривается путем реализации ряда мероприятий. Совершенствование установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок будет осуществляться исходя из более полного учета при оплате труда сложности труда работников на основе актуализации:

профессионально-квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. N 804;

норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами;

содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком;

рекомендуемых федеральными органами исполнительной власти для подведомственных учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Планируется также проработка вопросов по установлению базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

Установление компенсационных выплат должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе: введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника; установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений; отмены неэффективных стимулирующих выплат; использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

Планируется также совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работников учреждений в целях приведения ее в соответствие с Программой.

В рамках реализации указанных мероприятий на федеральном уровне необходимо провести следующую работу.

В связи с изменением правового положения учреждений, введением таких типов учреждений, как автономное, бюджетное и казенное, предусматривается внесение соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения норм, регламентирующих вопросы оплаты труда в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней.

Предусматривается внесение изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, в том числе в части уточнения норм по содержанию примерных положений об оплате труда работников учреждений с учетом введения увязанных с целевыми показателями развития отраслей показателей и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников, особенностей регулирования оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, регламентации оплаты труда руководителей учреждений.

Предусматривается утверждение Правительством Российской Федерации государственных программ и планов мероприятий ("дорожных карт") по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение. В "дорожные карты" включаются в том числе мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда работников в соответствующих сферах, обеспечивающие за счет доходов от всех направлений деятельности учреждения повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), а также мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможность использования не менее трети необходимых ресурсов для повышения оплаты труда за счет реорганизации неэффективных организаций и программ.

Более полный учет в системе оплаты труда сложности труда работников учреждений и исключение стимулирующих выплат, назначаемых без учета показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), позволят сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям.

С учетом указанной работы Правительством Российской Федерации будут установлены базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены: изменения, которые вносятся в профессиональные квалификационные группы (в случае необходимости их актуализации); типовые нормы труда (в случае их отсутствия), изменения, которые вносятся в типовые нормы труда; методические рекомендации по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по сферам деятельности, видам учреждений и основным категориям работников; методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда; методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в учреждениях; рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.

В отношении подведомственных учреждений правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены:

целевые показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и казенных учреждений и их руководителей (а также руководителей автономных учреждений), рекомендации по установлению целевых показателей эффективности деятельности федеральных автономных учреждений в части выполнения государственного задания с учетом введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения, изменения, которые вносятся в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений в части рекомендуемых для учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, соответствующих указанным показателям рекомендуемых стимулирующих выплат работникам, критериев и условий их осуществления, а также условий оплаты труда руководителей учреждений, включая стимулирующие выплаты, критерии, размеры и условия их осуществления, в том числе с учетом введения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8;

изменения, которые вносятся в условия и порядок оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (при необходимости).

На уровне учреждений локальными нормативными актами будут утверждены с учетом мнения представительного органа работников:

системы нормирования труда в учреждении;

изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

С учетом указанных изменений в учреждениях будет проведена работа по заключению в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, будут осуществляться на основе оценки

сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

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

В этой связи будет проводиться актуализация (разработка) федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, типовых норм труда в установленном порядке, а также оказание методической помощи учреждениям по их применению.

Изменение систем стимулирования будет включать 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.

При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу "Российская Федерация - субъект Российской Федерации - учреждение - работник".

Целевые индикаторы развития отрасли при этом устанавливаются в соответствующих государственных программах и "дорожных картах", разрабатываемых в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах и утверждаемых Правительством Российской Федерации.

На уровне субъектов Российской Федерации с учетом отраслевых целевых индикаторов устанавливаются соответствующие индикаторы развития образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в каждом субъекте Российской Федерации и разрабатываются необходимые мероприятия по их достижению.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными 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 устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в соответствии с положениями "дорожных карт" по каждой сфере деятельности учреждения.

В рамках проведения мероприятий по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений в 2012 - 2013 годах будет сформирована нормативная правовая база по представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей.

В отношении руководителей федеральных государственных учреждений постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (в редакции от 26 сентября 2012 г.) предусмотрено с 2013 года установление федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8.

С 2013 года предусматривается заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат будет предусмотрено соотношение средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, получаемой за осуществление возложенных на них должностных

обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по соответствующему субъекту Российской Федерации с учетом достижения средних для отдельных категорий работников показателей по каждому субъекту Российской Федерации, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761.

Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, что будет способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения.

Мероприятия Программы направлены также 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 соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, создаст основу для использования принципов эффективного контракта.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в [приложении N 3](#).

В целях решения задачи по достижению показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, федеральные органы исполнительной власти предусматривают в "дорожных картах" мероприятия по координации работы с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников учреждений.

В "дорожных картах" предусматриваются следующие мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда и достижению целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761: координация федеральным органом исполнительной власти работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе по достижению целевых показателей и индикаторов развития соответствующей отрасли, ежегодному уточнению параметров на очередной финансовый год и контролю за их выполнением; определение динамики значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, и средней

заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012 - 2018 годах;
подготовка методических рекомендаций для разработки органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников в соответствующих сферах;
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 одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности;
разработка типовых норм труда;
обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;
актуализация квалификационных требований, предъявляемых к работникам, в том числе разработка профессиональных стандартов, с учетом современных требований к качеству государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников;
организация мероприятий по представлению руководителем учреждения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей;
проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги;
проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по реализации "дорожных карт" в части совершенствования системы оплаты труда соответствующих категорий работников.

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 в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

При оценке соотношения заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, и средней заработной платы в регионе учитывается вся заработная плата, полученная работником за счет всех источников.

При выделении дополнительного финансирования за счет средств соответствующих бюджетов должно учитываться выполнение целевых индикаторов развития отраслей, установленных в "дорожных картах", объем привлеченных средств за счет реорганизации неэффективных учреждений, иных источников и других мероприятий по оптимизации расходов, а также данные статистического наблюдения показателей заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых определено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, по итогам года.

Методика оценки потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, с учетом возможного привлечения одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, утверждается Министерством труда и социальной
