

Информация от 28 ноября 2013 г.

Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р

1. О разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

В соответствии с Программой системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

При этом совершенствование системы стимулирующих выплат должно 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 конкретных учреждения и работника.

В этих целях Минтрудом России, Минздравом России, Минкультуры России и Минобрнауки России разработаны:

Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (приказ Минтруда России от 1 июля 2013 г. № 287);

Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (приказ Минздрава России от 28 июня 2013 г. № 421);

Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (приказ Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920);

Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).

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 региональных «дорожных карт» по каждой сфере деятельности учреждения и с учетом вышеуказанных методических рекомендаций.

2. О введении независимой оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги.

Во исполнение подпункта «к» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» приняты постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 года № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 года № 487-р, которым утвержден план мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013 - 2015 годы.

Организатором проведения мониторингов и оценки качества работы учреждений, как правило, выступают органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены соответствующие функции, в том числе функции и полномочия учредителя учреждений в соответствующей сфере деятельности.

Учитывая наличие региональных и отраслевых особенностей предоставления социальных услуг в субъектах Российской Федерации, сложились различные практики организации

независимой системы оценки качества работы учреждений в сфере образования, культуры, здравоохранения, социального обслуживания (далее – независимая система оценки качества).

Для размещения информации о проведении независимой оценки качества во многих субъектах Российской Федерации в сети «Интернет» используются официальные сайты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учреждений.

Кроме того, Минтрудом России совместно с Минобрнауки России, Минздравом России и Минкультуры России проводится мониторинг практической реализации независимой системы оценки качества в субъектах Российской Федерации по следующим направлениям:

информационная открытость для проведения оценки качества работы учреждений;

организация независимой системы оценки качества с участием общественности;

ведение публичных рейтингов и использование результатов оценки.

Одновременно сообщаем, что открытость информации о деятельности учреждений, в том числе показателей, характеризующих качество их работы, обеспечивается на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21 июля 2011 г. № 86н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждениям, ее размещения на официальном сайте в сети «Интернет» и ведения указанного сайта».

В целях создания условий для проведения мониторинга качества работы учреждений на указанном сайте Минфином России создан раздел «Система независимой оценки качества», который содержит, в том числе рейтинг открытости и прозрачности государственных и муниципальных учреждений в субъектах Российской Федерации за 2012 и 2013 годы. Данный рейтинг формируется исходя из полноты информации об учреждении, представленной на сайте, включая общую информацию, государственное (муниципальное) задание учреждения, показатели объема и качества услуг, установленные в государственном (муниципальном) задании, а также показатели планов финансово-хозяйственной деятельности.

### 3. О внедрении систем нормирования труда.

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

В соответствии с п. 10 Плана мероприятий Программы приказом Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 504 утверждены Методические рекомендации для государственных (муниципальных) учреждений по разработке системы нормирования труда. Кроме того, приказом Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 509 утвержден план по разработке в 2014 году типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда.

Кроме того, во исполнение поручения Правительства Российской Федерации от 26 июля 2013 г. № ОГ-П12-5317 Минздравом России, Минкультуры России и Минобрнауки России разработаны планы по разработке (изменению) типовых отраслевых норм труда.

Следует отметить, что в настоящее время в системе образования действует приказ Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Одновременно сообщаем, что в настоящее время Департаментом оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России проводится работа по разработке и наполнению раздела на сайте Минтруда России, посвященного нормированию труда.

Планируется, что указанная работа будет завершена до конца 2013 года и, соответственно, раздел появится на сайте Минтруда России ([www.gosmintrud.ru](http://www.gosmintrud.ru)) в открытом доступе для интернет - пользователей.

#### 4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.

В соответствии с Программой (раздел IV) 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. Приложением № 3 к Программе утверждена примерная форма такого трудового договора с работником учреждения.

При переходе на «эффективный контракт» 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.

Необходимым условием для перехода на «эффективный контракт» является установление в локальных нормативных актах по оплате и стимулированию труда показателей оценки эффективности деятельности. Данные показатели должны иметь количественное выражение и быть конкретизированы в трудовом договоре с работником для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в любом трудовом договоре с работником должна быть указана трудовая функция: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Чтобы трудовой договор отвечал принципам «эффективного контракта», необходимо конкретизировать должностные обязанности применительно к специфике работы в организации, структурном подразделении, к конкретному рабочему месту с указанием содержания и объема должностных обязанностей.

Таким образом, в целях учета отраслевой специфики учреждений, урегулированной законодательством Российской Федерации, отдельные условия, указанные в типовой форме, могут изменяться (дополняться). При этом такие изменения (дополнения)

осуществляются при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Вместе с тем, исходя из положений статей 57 (абзац 4 части 2), 59 (часть 2), 72 Кодекса, возможно внесение изменений в срочный трудовой договор в части изменения срока его действия (в пределах срока, установленного Кодексом или иными федеральными законами). Это значит, что до окончания срока действия трудового договора в него могут вноситься изменения путем составления и подписания соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

В рекомендациях отмечается, что при оформлении трудовых отношений при введении эффективного контракта 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.

При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Кроме того, применяемая в учреждении система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора.

Переход на «эффективный контракт» должен сопровождаться внедрением системы нормирования труда, соответствующей требованиям главы 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, для внедрения эффективного контракта, в трудовом договоре заключаемого с работником, должны быть отражены в полном объеме элементы эффективного контракта.

Одновременно сообщаем, что при необходимости установленные работнику показатели должны быть пересмотрены. В данном случае заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором отражаются соответствующие показатели.

5. О соотношении средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников в целом по учреждению за год.

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г. (протокол № 11, пункт VI.24) рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год.

Согласно Указаниям по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденным приказом Росстата от 24 октября 2011 г. № 435 (далее - Указания), средняя заработная плата в целом по организации является расчетным показателем и исчисляется в среднем на одного работника или на единицу отработанного ими времени.

На уровне организации средняя заработная плата исчисляется отдельно по каждой категории работников: среднесписочной численности работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

Средняя заработная плата в организации рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы соответствующей категории работников на среднюю численность той же категории работников (среднемесячная заработная плата) или на количество отработанных ими человеко-часов (среднечасовая заработная плата) за определенные периоды времени (период с начала года, год).

При этом средняя заработная плата руководителей входит в расчет средней заработной платы работников.

Одновременно сообщаем, что согласно Указаниям, в фонд заработной платы, в целях статистического учета, включаются начисленные организациями суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

6. О достижении целевых показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации.

Достижение показателей, определенных Указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующей категории работников в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Таким образом, заработная плата конкретного работника будет зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как

выше, так и ниже целевого значения, установленного указами для соответствующей категории работников.

Следует иметь в виду, что совершенствование систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Согласно статье 144 Кодекса системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений регулируются 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.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений субъектов Российской Федерации, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

При этом, оценка деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по достижению установленных Указами Президента Российской Федерации показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации осуществляется в соответствии с разделом IV Программы по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года.

При этом средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений сопоставляется со средней заработной платой в сфере общего образования, средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования детей со средней заработной платой учителей в соответствующем субъекте Российской Федерации за одинаковые периоды.

Приказом Росстата от 30 октября 2012 г. № 574 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения численности и оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» утверждены формы статистического наблюдения численности и оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Отчет по ним представляется ежеквартально нарастающим итогом.

Анализ достижения целевых показателей по заработной плате, установленных Указом от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», будет производиться на основе данных статистической отчетности.

7. Об изменении целевых показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации, по младшему медицинскому персоналу и для других категорий работников.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено повышение средней заработной платы по категориям работников. При этом заработная плата конкретного работника в соответствии со статьей 132 Кодекса зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и может быть как выше, так и ниже целевого значения средней заработной платы, установленного Указом Президента № 597.

Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышения эффективности здравоохранения», утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2599-р, а также «дорожными картами» в сфере здравоохранения субъектов Российской Федерации, предусмотрены более высокие соотношения средней заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации по сравнению с соотношениями средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации ежегодно до 2017 года.

К среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу предусматриваются более высокие требования к квалификации, чем к должностям младшего медицинского персонала. Практически по всем должностям среднего медицинского (фармацевтического) персонала необходимо наличие среднего профессионального образования по различным специальностям и сертификата специалиста.

В то время как по должностям младшего медицинского персонала требуется только наличие среднего (полного) общего образования и дополнительная подготовка по направлению профессиональной деятельности либо наличие среднего (полного) общего образования без дополнительной подготовки.

Кроме того, трудовые функции по должностям среднего медицинского (фармацевтического) персонала значительно сложнее, чем у младшего медицинского персонала, что отражено в разделе «Должностные обязанности» квалификационных характеристик должностей среднего (фармацевтического) медицинского персонала (приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»).

Таким образом, совершенствование систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

8. О повышении заработной платы педагогическим работникам, оказывающим услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указ № 1688) определено доведение к



2018 году средней заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

При внедрении региональных «дорожных карт», а также в целях недопущения оттока педагогических кадров из системы социальной защиты населения, субъекты Российской Федерации принимают решения о повышении оплаты труда педагогических работников исходя из своих бюджетных возможностей и достигнутого к 2012 году соотношения размера средней заработной платы данных работников и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации.

С целью недопущения оттока педагогических кадров из системы социальной защиты населения многие субъекты не только принимают конкретные меры по повышению оплаты труда педагогических работников, оказывающих социальные услуги непосредственно детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, но и всех педагогических работников, работающих в организациях системы социальной защиты.

Как правило, указанные педагогические работники оказывают социальные услуги в учреждениях социальной защиты населения детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, наряду с другими детьми, нуждающимися в социальной помощи.

С учетом этого, Указом № 1688 не установлены требования к числу (доле) детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым должны оказывать социальные услуги педагогические работники в указанных учреждениях, или к педагогической нагрузке, которую они должны выполнять, предоставляя образовательные услуги указанной категории детей, а также к наличию изолированной группы, где исключительно указанная категория детей могла бы получать социальные услуги.

Согласно статье 144 Кодекса, системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников региональных и муниципальных учреждений регулируются 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.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений субъектов Российской Федерации относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Особое внимание при повышении оплаты труда в соответствии с названным выше Указом № 1688 предлагаем обратить на педагогических работников, оказывающих социальные услуги в детских учреждениях системы социальной защиты населения: домах-интернатах для детей с умственной отсталостью, физическими недостатками; социальных приютах для детей; социально-оздоровительных центрах; центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей; образовательных учреждениях для инвалидов, находящихся в системе социальной защиты населения, в которых дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, получают социальные и социально-педагогические услуги, а также иные учреждения, предоставляющие социальные услуги указанной категории детей.

9. О системе оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений на основе подушевого финансирования.

Переход на нормативное подушевое финансирование ориентирован на повышение эффективности бюджетного финансирования, повышение качества бюджетной образовательной услуги общего образования в сочетании с мерами недопущения снижения фактически сложившегося финансирования отдельных образовательных учреждений в течение переходного (адаптационного) периода на принципы нормативного подушевого финансирования (за исключением случаев снижения объема оказываемых учреждением образовательных услуг). Данный подход отражен в модельной методике введения нормативного подушевого финансирования реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования (письмо Минобрнауки России от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03).

Одновременно отмечаем, что информация по введению нормативного подушевого финансирования педагогических работников, в том числе общеобразовательных учреждений размещена на официальном сайте Министерства образования и науки российской Федерации <http://минобрнауки.ру>.

10. Об отмене стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

Согласно Программе 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.

Вместе с тем 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).

В рамках реализации указанных мероприятий утверждены Правительством Российской Федерации планы мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение. В «дорожные карты» включены 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, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), а также мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможности 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),

позволит 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.

Согласно п. 19 «Плана мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» разработка и внесение в Правительство Российской Федерации предложений по базовым окладам по профессиональным квалификационным группам работников предусмотрена в 2015 году.

Кроме того, Единым планом первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на II полугодие 2013 года по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы предусмотрено рассмотрение вопроса о формировании информационной базы для подготовки предложений по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

11. О конкретизации в Трудовом кодексе Российской Федерации понятия минимального размера оплаты труда.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 1757-р подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и направлен в Правительство Российской Федерации. Проектом предусматривается увеличение минимального размера оплаты труда с 1 января 2014 года до 5 554 рубля.

Согласно статье 129 Кодекса заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

При этом заработная плата работника включает компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Вместе с тем по искам работников о невключении указанных выплат в состав МРОТ выносятся различные решения судов. В связи с этим Минтрудом России в настоящее время проводится работа по подготовке предложений о внесении изменений в действующее законодательство, направленных на регулирование данного вопроса.

Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 21 ноября 2012 г. № 1225-6 ГД «О проекте федерального закона №143351-6 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» Правительству Российской Федерации рекомендовано образовать до 1 января 2013

года с участием представителей Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации и сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рабочую группу для подготовки предложений по поэтапному повышению минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а также необходимых для этого изменений в законодательство Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минтруда России от 29 декабря 2012 года № 653 сформирована рабочая группа для подготовки предложений по поэтапному повышению минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а также подготовки необходимых для этого изменений в законодательство Российской Федерации с участием представителей Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, общероссийского объединения работодателей, общероссийского объединения профсоюзов, научных организаций.

Вместе с тем следует отметить, что в соответствии со статьей 133.1 Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

- устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации;
- не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Принятие решения об установлении размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации относится к ведению субъектов Российской Федерации. Соответственно, вопросы, связанные с реализацией данного решения должны быть урегулированы при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате.

12. О внесении изменений в Кодекс и постановление Правительства Российской Федерации.

Минтрудом России подготовлен и внесен в Правительство Российской Федерации проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части регулирования размеров возмещения расходов, связанных со служебной командировкой и переездом в другую местность, а также приведения терминологии, применяемой в Трудовом кодексе Российской Федерации, в соответствие 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») (далее - законопроект).

Законопроектом предусмотрено внесение поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части вопросов регулирования трудовых отношений работников государственных (муниципальных) учреждений в связи с изменением правового положения и принципов финансового обеспечения деятельности указанных учреждений, в соответствии с положениями Федерального закона 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».

Учитывая, что действующая редакция ТК РФ предусматривает регулирование трудовых отношений исходя из понятия «организации, финансируемые из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации», при приведении норм ТК РФ в соответствие с Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ, учтены все виды государственных (муниципальных) учреждений (казенные, бюджетные и автономные учреждения).

Это обуславливается тем, что согласно положениям Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ финансовое обеспечение казенных учреждений осуществляется на основании бюджетной сметы, утверждаемой в установленном порядке, а бюджетных и автономных учреждений - путем предоставления им субсидии из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на выполнение государственного (муниципального) задания, которая рассчитывается из нормативных затрат, включающих в себя, в том числе и все необходимые выплаты, регулируемые ТК РФ.

Кроме того, в законопроекте терминология, а также положения статей ТК РФ приводятся по сфере действия по кругу лиц в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе», Федеральным законом от 2 марта 2017 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе». Законопроект разграничивает установление гарантий и компенсаций в отношении работников федеральных государственных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации, как замещающих, так и не замещающих должности, относящиеся соответственно к должностям федеральной государственной службы и государственной гражданской службой субъектов Российской Федерации, и федеральных государственных учреждений, а также работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений.

Так, пунктом 9 статьи 1 законопроекта вносятся изменения в статью 119 ТК РФ. Право устанавливать порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях предоставлено соответственно Правительству Российской Федерации, органам государственной власти субъекта Российской Федерации, органам местного самоуправления.

После принятия законопроекта предусматривается приведение формулировок, в том числе, постановления Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» в соответствие с законопроектом.

Кроме того, в законопроекте урегулированы вопросы порядка возмещения расходов, связанных с командировками, при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность в отношении работников учреждений, финансируемых из бюджетов всех уровней.