



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНФОРМАЦИЯ
от 28 ноября 2013 года

**ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ
ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО МОНИТОРИНГУ РЕАЛИЗАЦИИ
УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г.
N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ", ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761
"О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ
НА 2012 - 2017 ГОДЫ" И ОТ 28 ДЕКАБРЯ 2012 Г. N 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. N 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. N 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. N 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. N 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 N 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. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" приняты [постановление](#) Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 года N 286 "О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги" и [распоряжение](#) Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 года N 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 показателях, характеризующих качество их работы, обеспечивается на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях [www.bus.gov.ru](#) в соответствии с [приказом](#) Министерства финансов Российской Федерации от 21 июля 2011 г. N 86н "Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, 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. N 504 утверждены Методические [рекомендации](#) для государственных (муниципальных) учреждений по разработке системы нормирования труда. Кроме того, [приказом](#) Минтруда России от 30 сентября 2013 г. N 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. N 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. N 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.rosmintrud.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 N 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. N 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 N 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 N П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников", утвержденным приказом Росстата от 24 октября 2011 г. N 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. N 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 N 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 N 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 N 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 N 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 N 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. N 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 N 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. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указ N 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](#) N 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](#) N 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. N 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. N 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 рублей.

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 урегулирование данного вопроса.

[Постановлением](#) Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 21 ноября 2012 г. N 1225-6 ГД "О проекте федерального закона N 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 N 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. N 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. N 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. N 83-ФЗ, учтены все виды государственных (муниципальных) учреждений (казенные, бюджетные и автономные учреждения).

Это обусловливается тем, что согласно положениям Федерального [закона](#) от 8 мая 2010 г. N 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. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе", Федеральным [законом](#) от 2 марта 2017 г. N 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 службе 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. N 884 "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета" в соответствии 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.
