КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) <Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы>

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 27.04.2017

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

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. Минтруду 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

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

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 конкретных 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 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), 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 защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации и Министерством экономического развития Российской Федерации.

Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, 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 (например, профессор и ассистент, дирижер и суфлер, главный и младший научные сотрудники).

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761 для соответствующей категории работников.

Динамика примерных (индикативных) 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 (агрегированные значения) приведена в приложении N 4. Указанное соотношение носит индикативный характер и уточняется в "дорожных картах", в том числе в разрезе субъектов Российской Федерации в рамках планируемых мероприятий по повышению оплаты труда в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761.

В 2017 году на основе анализа реализации Программы будут сформированы предложения о подходах к регулированию системы оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года с учетом достигнутых показателей по уровню оплаты труда.

Для мониторинга выполнения целевых значений индикаторов повышения 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, начиная с 2013 года вводится статистическое наблюдение. Информация о заработной плате, начисленной указанным работникам, будет представляться учреждениями в территориальные органы Федеральной службы государственной статистики в соответствующем субъекте Российской Федерации и в соответствующий орган управления по принадлежности.

Методика расчета фактического уровня 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, по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации приведена в приложении N 5.

Средняя заработная плата по категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за тот же период.

Оценка деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по достижению установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761 показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации осуществляется по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года.

Принятие решений о возможности предоставления финансовой помощи из федерального бюджета

бюджетам субъектов Российской Федерации на частичное обеспечение расходных обязательств субъектов Российской Федерации, обусловленных повышением оплаты труда 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, предусматривается с учетом заключений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, о выполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на территории соответствующего субъекта Российской Федерации мероприятий "дорожных карт" по совершенствованию системы оплаты труда и повышению качества услуг в сферах образования, науки, культуры и здравоохранения.

V. Ресурсное обеспечение реализации Программы

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

Средства федерального бюджета на повышение оплаты труда отдельным категориям работников федеральных государственных учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, предусматриваются путем увеличения размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания бюджетными или автономными учреждениями или увеличения параметров бюджетной сметы казенных учреждений.

В связи с тем что увеличение размеров субсидии не связано с соразмерным увеличением объема государственного (муниципального) задания соответствующим учреждениям, в отношении каждой услуги, включенной в государственное задание подведомственных федеральным органам исполнительной власти учреждений, должны быть изменены значения нормативных затрат на ее оказание за счет увеличения затрат на оплату труда. В этих целях будут внесены изменения в планы финансово-хозяйственной деятельности соответствующих бюджетных и автономных учреждений в части расходов на оплату труда (с учетом всех источников формирования фонда оплаты труда).

В 2013 - 2015 годах на повышение оплаты труда отдельным категориям работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, будет направлено 1332 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета - 240 млрд. рублей с учетом индексации фондов оплаты труда, за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации - 1092 млрд. рублей.

Всего за 2013 - 2018 годы, по предварительным оценкам, на эти цели может потребоваться 4941 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета - 1270 млрд. рублей, консолидированного бюджета субъектов Российской Федерации - 3671 млрд. рублей.

Объем потребности будет ежегодно уточняться с учетом данных о фактической численности и уровне заработной платы определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761 категорий работников, прогнозируемой средней заработной плате по субъекту Российской Федерации и планируемых мероприятиях по реорганизации неэффективных учреждений.

Объемы финансирования мероприятий по повышению оплаты труда отдельным категориям работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, в сферах образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в 2013 - 2018 годах за счет средств федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации, а также общие объемы финансирования указанных мероприятий за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации приведены в приложениях N 6 и 7 соответственно.

Указанные объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации "дорожных карт" при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

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

VI. Этапы реализации Программы

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

I этап (2012 - 2013 годы):

формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных указами Президента

Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, начиная с 2012 года;

реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761;

актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014 - 2015 годы):

актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016 - 2018 годы):

завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, 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 течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

VII. Управление реализацией Программы

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

Координатором реализации Программы является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти проводят мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственных программах и "дорожных картах" развития соответствующих отраслей социальной сферы и науки, по итогам которого представляют доклад в Правительство Российской Федерации.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации проводят мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, в субъектах Российской Федерации, итоги которого рассматриваются региональными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

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

VIII. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация мероприятий Программы позволит:

повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

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

повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;

создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Приложение N 1
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

ДИНАМИКА
ЧИСЛЕННОСТИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ
ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ В 2007 - 2011 ГОДАХ <*>

	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
Образование					
Численность работников (млн. человек)	5,77	5,71	5,66	5,52	5,36
в процентах к 2007 году	100	99,1	98,1	95,8	93
Среднемесячная начисленная заработная плата (тыс. рублей)	8,8	11,3	13,3	14,1	15,8
в процентах к 2007 году	100	128,9	151,4	160,3	180,1
в процентах к средней заработной плате по экономике Российской Федерации	64,6	65,5	71,3	67,2	67,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг					
Численность работников (млн. человек)	4,45	4,46	4,5	4,46	4,46
в процентах к 2007 году	100	100,2	101	100,3	100,1
Среднемесячная начисленная заработная плата (тыс. рублей)	10	13	14,8	15,7	17,5
в процентах к 2007 году	100	130	147,7	156,7	174,8
в процентах к средней заработной плате по экономике Российской Федерации	73,8	75,5	79,5	75	75,1

<*> Сборник Федеральной службы государственной статистики "Социально-экономическое положение России", январь 2012 г.

Приложение N 2
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ НА 2012 - 2018 ГОДЫ

		Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат мероприятия
	I. Совершенствование системы оплаты труда			
1.	Доработка планов мероприятий ("дорожных карт") в части включения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761)	декабрь 2012 г.	Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России	проекты распоряжений Правительства Российской Федерации об утверждении планов мероприятий ("дорожных карт")
2.	Разработка проекта федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части отдельных вопросов регулирования трудовых отношений работников государственных (муниципальных) учреждений в связи с изменением правового положения и принципов финансового обеспечения деятельности указанных учреждений 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"	I квартал 2013 г.	Минтруд России Минфин России Минэкономразвития России	проект федерального закона
3.	Разработка и утверждение в соответствующей сфере деятельности методических рекомендаций по разработке	II квартал 2013 г.	Минобрнауки России Минздрав России	правовые акты федеральных

	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		Минкультуры России Минтруд России	органов исполнительной власти
4.	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности подведомственных органам государственной власти и органам местного самоуправления учреждений и их руководителей	ежегодно	федеральные органы исполнительной власти органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления	правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
5.	Разработка и утверждение методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда	май 2013 г.	Минтруд России	правовой акт Минтруда России
6.	Разработка (изменение) и утверждение типовых отраслевых норм труда	2013 - 2018 годы	федеральные органы исполнительной власти	правовые акты федеральных органов исполнительной власти
7.	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта постановления Правительства Российской Федерации о внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 в части совершенствования системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений	III квартал 2013 г.	Минтруд России Минфин России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	проект постановления Правительства Российской Федерации
8.	Внесение изменений в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений по видам экономической деятельности, принятые в соответствии с пунктом 7 постановления	2013 год	федеральные органы исполнительной власти	правовые акты федеральных органов исполнительной

	Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, по вопросу достижения показателей повышения оплаты труда в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597			власти
9.	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта распоряжения Правительства Российской Федерации о формировании независимой системы оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги	I квартал 2013 г.	Минтруд России Минэкономразвития России Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	проект распоряжения Правительства Российской Федерации
10.	Разработка и утверждение методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в учреждениях	III квартал 2013 г.	Минтруд России	правовой акт Минтруда России
	II. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений			
11.	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации следующих проектов постановлений Правительства Российской Федерации, направленных на реализацию проекта федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера":			
	об утверждении типовой формы трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения	в месячный срок после вступления в силу федерального закона	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	проект постановления Правительства Российской Федерации
	об утверждении порядка представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах	в месячный срок после вступления в силу	Минтруд России заинтересованные федеральные органы	проект постановления Правительства

	имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей граждан, претендующих на замещение должностей руководителя государственного (муниципального) учреждения, а также граждан, замещающих указанные должности	федерального закона	исполнительной власти	Российской Федерации
	об утверждении порядка проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения, а также гражданами, замещающими указанные должности	в 3-месячный срок после вступления в силу федерального закона	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием Банка России	проект постановления Правительства Российской Федерации
12.	Проведение работы по заключению трудовых договоров с руководителями государственных (муниципальных) учреждений в соответствии с типовой формой договора	2013 - 2018 годы	федеральные органы исполнительной власти органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления	трудовые договоры с руководителями учреждений
	III. Развитие кадрового потенциала работников учреждений			
13.	Разработка и утверждение профессиональных стандартов	2013 - 2014 годы	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общественных, научных и иных организаций	правовые акты Минтруда России
14.	Повышение квалификации, переподготовка работников с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям	2013 - 2018 годы	заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов	повышение профессионального уровня персонала

			исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления	
15.	Разработка и утверждение рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта	I квартал 2013 г.	Минтруд России	правовой акт Минтруда России
16.	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта	ежегодно	федеральные органы исполнительной власти	трудовые договоры с работниками
17.	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений в связи с введением эффективного контракта	ежегодно	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления	трудовые договоры с работниками
18.	Представление в Правительство Российской Федерации доклада об анализе лучших практик внедрения эффективного контракта	ежегодно, начиная с 2013 года, до 30 июля	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	доклад в Правительство Российской Федерации
19.	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации предложений по базовым окладам по профессиональным квалификационным группам работников	2015 год	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	доклад в Правительство Российской Федерации

IV. Достижение целевых 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

20.	Создание постоянно действующей рабочей группы по оценке результатов реализации Программы	декабрь 2012 г.	Минтруд России Минфин России Минэкономразвития России Минкультуры России Минздрав России Минобрнауки России Минспорт России Росстат	правовой акт Минтруда России
21.	Планирование дополнительных расходов бюджетов всех уровней на 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	2012 - 2017 годы	федеральные органы исполнительной власти органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления	проекты законов о соответствующих бюджетах
22.	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта распоряжения Правительства Российской Федерации о внесении изменений в Федеральный план статистических работ в части введения федерального статистического наблюдения за показателями заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761	декабрь 2012 г.	Росстат	проект распоряжения Правительства Российской Федерации
23.	Проведение пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных)	июль 2013 г.	Минтруд России Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России Минспорт России	доклад в Правительство Российской Федерации

	учреждений			
24.	Разработка и утверждение методики оценки потребности в дополнительных финансовых ресурсах на 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 с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений	март 2013 г.	Минтруд России Минфин России Минэкономразвития России	правовой акт Минтруда России
25.	Разработка и утверждение формы мониторинга реализации Программы	май 2013 г.	Минтруд России	правовой акт Минтруда России
26.	Мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственных программах и "дорожных картах" развития отраслей социальной сферы	30 июля 2013 г., ежегодно, с 2014 года 30 января, 30 июля	Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России Минтруд России	доклад в Правительство Российской Федерации
27.	Мониторинг выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, в субъектах Российской Федерации	один раз в полугодие 2013 - 2018 годы	органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления	доклад в Минтруд России рассмотрение на региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений
28.	Мониторинг реализации Программы	30 июля 2013 г., ежегодно, с 2014 года 30 января, 30 июля	Минтруд России заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	доклад в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений
29.	Информационное сопровождение Программы (организация проведения разъяснительной работы в трудовых	2012 - 2018 годы	федеральные органы исполнительной	публикации в средствах массовой

	коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия)		власти органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления с участием объединений профессиональных союзов, профессиональных ассоциаций	информации, семинары и другие мероприятия
30.	Представление в Правительство Российской Федерации доклада об анализе результатов повышения оплаты труда 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 и подготовка предложений о подходах к регулированию оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года	май 2017 г.	Минтруд России Минобрнауки России Минздрав России Минкультуры России Минспорт России Минфин России Минэкономразвития России	доклад в Правительство Российской Федерации

Приложение N 3
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения

_____ "__" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)
в лице _____,
(должность, ф.и.о.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)
_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет
работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или
_____,
специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:
_____
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по
трудовому договору)
_____.
2. Работник принимается на работу:
_____.
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)
3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____.
(наименование необособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)
4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по
совместительству)
5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
_____.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "__" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "__" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
_____.
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо

настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____
_____.
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____
_____.
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):
_____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца

(статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК
_____			_____
(наименование организации)			(ф.и.о.)
Адрес (место нахождения)			Адрес места жительства Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия N кем выдан дата выдачи " " г.
ИНН			
_____	_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ф.и.о.)	(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____
(дата и подпись работника)

Приложение N 4
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

ДИНАМИКА
ПРИМЕРНЫХ (ИНДИКАТИВНЫХ) ЗНАЧЕНИЙ СООТНОШЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОВЫШЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КОТОРЫХ ПРЕДУСМОТРЕНО УКАЗАМИ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597
"О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ" И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ
СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017 ГОДЫ",
И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ В 2012 - 2018 ГОДАХ (АГРЕГИРОВАННЫЕ
ЗНАЧЕНИЯ <*>)

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

(процентов)

		2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования	84	110	125	133	150	175	200
2.	Научные сотрудники	135	128	134	143	158	179	200
3.	Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	125,3	129,7	130,7	137	159,6	200	200
4.	Средний медицинский	72,9	75,6	76,2	79,3	86,3	100	100

	(фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг)							
5.	Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг)	48	50,1	51	52,4	70,5	100	100
6.	Работники учреждений культуры	49	53	59	65	74	85	100
7.	Социальные работники	37	47,5	58	68,5	79	89,5	100
8.	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей <**>	58	75	80	85	90	95	100
9.	Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	70	75	80	85	90	95	100
10.	Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	100	100	100	100	100	100	100
11.	Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений <***>	80	100	100	100	100	100	100

<*> Сформированы на основе оценочных данных Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, носят индикативный характер и могут быть уточнены в "дорожных картах" по мере реализации Программы.

<**> К средней заработной плате учителей в субъекте Российской Федерации.

<***> К средней заработной плате в сфере общего образования в субъекте Российской Федерации.

Примечание. Начиная с итогов 2015 года в качестве средней заработной платы в субъектах Российской Федерации используется показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), формируемый в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 11 июля 2015 г. N 698 "Об организации федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесячном доходе от трудовой деятельности".
(примечание введено Постановлением Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

Приложение N 5
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ФАКТИЧЕСКОГО УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ" И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017 ГОДЫ", ПО ОТНОШЕНИЮ К СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

1. Расчет фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - отдельные категории работников), осуществляется на основе официальной статистической информации о средней заработной плате указанных категорий работников, полученной по результатам организованного Федеральной службой государственной статистики федерального статистического наблюдения государственных и муниципальных учреждений социальной сферы и науки, итоги которого формируются за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев и год (начиная с отчета за I квартал 2013 г.).

2. Средняя заработная плата исчисляется по следующим категориям работников:

педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, педагогические работники образовательных учреждений общего образования, в том числе учителя, педагогические работники учреждений дополнительного образования детей, преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования, научные сотрудники;

работники учреждений культуры, социальные работники, младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), средний медицинский

(фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), врачи, работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

3. Расчет средней заработной платы по отдельной категории работников по субъекту Российской Федерации производится на основании агрегирования по всем учреждениям социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, социальное обслуживание) и науки государственной и муниципальной форм собственности, осуществляющим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, данных о фонде начисленной заработной платы и численности работников данной категории.

Показатель средней заработной платы категории работников учреждений социальной сферы и науки по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своим учреждением.

Данные по территориально обособленным подразделениям учреждений (в том числе филиалам) включаются в сводные итоги по тому субъекту Российской Федерации, на территории которого осуществляют деятельность эти подразделения.

4. В качестве среднемесячной заработной платы по субъекту Российской Федерации используется показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), формируемый в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 11 июля 2015 г. N 698 "Об организации федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесячном доходе от трудовой деятельности".

(п. 4 в ред. Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 N 973)

5. Отношение средней заработной платы по соответствующей категории работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации рассчитывается путем деления средней заработной платы по данной категории работников, исчисленной в соответствии с пунктом 3 настоящей методики, на среднюю заработную плату по субъекту Российской Федерации, исчисленную в соответствии с пунктом 4 настоящей методики, и умножения полученного результата на 100 процентов.

Средняя заработная плата по отдельным категориям работников за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за тот же период. Например, средняя заработная плата социальных работников за 2013 год сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за 2013 год.

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.

6. Средняя заработная плата в сфере общего образования по субъекту Российской Федерации исчисляется в соответствии с действующим порядком на основе сведений, предоставленных организациями всех форм собственности, осуществляющими деятельность в сфере общего образования (коды ОКВЭД 80.10.2 и 80.21), путем деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей) и на количество месяцев в периоде.

7. В целях оценки деятельности руководителей учреждений, а также территориально обособленных подразделений (в том числе филиалов) показатели средней заработной платы по категориям работников в учреждениях социальной сферы и науки исчисляются в соответствии с методологическими подходами, указанными в пункте 3 настоящей методики.

Приложение N 6

к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ
КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ"
И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ
ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017 ГОДЫ", В СФЕРАХ
ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ НА 2013 - 2015 ГОДЫ (ОЦЕНКА) <*>

(млрд. рублей)

Сфера деятельности	2013 год	2014 год	2015 год	2013 - 2015 годы
Финансирование за счет средств федерального бюджета <**>				
Образование	29,1	48,3	72,3	149,7
Наука	0,9	8,3	17,1	26,3
Здравоохранение	7,1	9,5	15,1	31,7
Социальное обслуживание населения	0,6	1,2	2,1	3,9
Культура	6,7	9,2	12,6	28,5
Всего	44,4	76,5	119,2	240,1
Финансирование за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <***>				
Образование	150,3	163,9	196,5	510,7
Наука	1,1	2,3	3,7	7,1
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	74,9	129,1	212,9	416,9
Социальное обслуживание населения	6,7	13,5	21,5	41,7
Культура	26,4	39,7	49,8	115,9
Всего	259,4	348,5	484,4	1092,3
Финансирование за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <****>				
Образование	179,4	212,2	268,8	660,4
Наука	2	10,6	20,8	33,4
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	82	138,6	228	448,6

Социальное обслуживание населения	7,3	14,7	23,6	45,6
Культура	33,1	48,9	62,4	144,4
Всего	303,8	425	603,6	1332,4

<*> Представленные в настоящем приложении объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации "дорожных карт" при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

<**> С учетом индексации фонда оплаты труда с 1 октября 2013 г. на 6 процентов.

<***> По предварительным данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

<****> Агрегированные данные федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подлежащие ежегодному уточнению с учетом данных статистического наблюдения по оплате труда и численности отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.

Приложение N 7
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ" И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017 ГОДЫ", В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ НА 2013 - 2018 ГОДЫ (ОЦЕНКА) <*>

(млрд. рублей)

Сфера деятельности	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2013 - 2018 годы
Финансирование за счет средств федерального бюджета <**>							
Образование	29,1	48,3	72,3	71,2	96,4	134,8	452,1
Наука	0,9	8,3	17,1	33,3	50,4	67,7	177,7
Здравоохранение	7,1	9,5	15,1	74,1	182,4	234,9	523,1
Социальное обслуживание	0,6	1,2	2,1	2,8	3,5	4,4	14,6
Культура	6,7	9,2	12,6	17,7	25,3	30,7	102,2

Всего	44,4	76,5	119,2	199,1	358	472,5	1269,7
Финансирование за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <***>							
Образование	150,3	163,9	196,5	236,1	284,6	352,5	1383,9
Наука	1,1	2,3	3,7	5,8	8,4	13,9	35,2
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	74,9	129,1	212,9	282	406,9	557	1662,8
Социальное обслуживание населения	6,7	13,5	21,5	32,2	47,1	64,7	185,7
Культура	26,4	39,7	49,8	69,6	91,4	126,9	403,8
Всего	259,5	348,6	484,4	625,7	838,4	1115	3671,4
Финансирование за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <****>							
Образование	179,4	212,2	268,8	307,3	381	487,3	1836
Наука	2	10,6	20,8	39,1	58,8	81,6	212,9
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	82	138,6	228	356,1	589,3	791,9	2185,9
Социальное обслуживание населения	7,3	14,7	23,6	35	50,6	69,1	200,3
Культура	33,1	48,9	62,4	87,3	116,7	157,6	506
Всего	303,8	425	603,6	824,8	1196,4	1587,5	4941,1

<*> Представленные в настоящем приложении объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации "дорожных карт" при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

<**> С 2013 по 2015 годы с учетом индексации фонда оплаты труда с 1 октября 2013 г. на 6 процентов. С 2016 по 2018 годы - оценка федеральных органов исполнительной власти.

<***> По предварительным данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

<****> Агрегированные данные федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подлежащие ежегодному уточнению с учетом данных статистического наблюдения по оплате труда и численности отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.