

# **АДМИНИСТРАЦИЯ МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «13» декабря 2012 г. № 907-па

г. Магадан

### **О Концепции совершенствования систем оплаты труда работников областных государственных учреждений на 2012-2018 годы**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» администрация Магаданской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемую Концепцию совершенствования систем оплаты труда работников областных государственных учреждений на 2012-2018 годы (далее – Концепция).

2. Руководителям органов исполнительной власти Магаданской области обеспечить реализацию Концепции.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления при осуществлении своих полномочий руководствоваться положениями Концепции.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя губернатора области Карпенко Н.Б.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

И.о. губернатора  
Магаданской области

Н. Карпенко

## **УТВЕРЖДЕНА**

**постановлением администрации  
Магаданской области  
от «13» декабря 2012 г. № 907-па**

### **КОНЦЕПЦИЯ**

#### **совершенствования систем оплаты труда работников областных государственных учреждений на 2012-2018 годы**

##### **I. Общие положения**

Настоящая Концепция определяет основные направления совершенствования систем оплаты труда работников областных государственных учреждений на 2012-2018 годы.

##### **II. Современное состояние и тенденции развития**

В Магаданской области в период с 2009 по 2010 год был осуществлен переход от применения учреждениями бюджетной сферы оплаты труда на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений к системам оплаты труда на основе использования профессиональных квалификационных групп.

Новый подход к оплате труда позволил руководителям учреждений самостоятельно формировать системы стимулирования труда. Были созданы условия для поощрения работников с учетом результатов их трудовой деятельности. Оплата труда руководителей поставлена в зависимость от оплаты труда основного персонала.

Новая система оплаты труда на основе профессиональных квалификационных групп позволяет также использовать дополнительные средства на оплату труда (средства от приносящей доход деятельности).

Однако руководителями не были в достаточной степени использованы предоставленные им возможности: в ряде учреждений не установлены критерии оценки эффективности, которые должны применяться для стимулирования труда работников. Переход на новые системы осуществлялся в пределах утверждённых фондов оплаты труда, дополнительные средства областного бюджета на эти цели были недостаточны для установления соотношения гарантированной части (оклада, компенсационных выплат) и стимулирующих выплат, позволяющих выплачивать стимулирующие выплаты в зависимости от вклада работника в выполнение функций учреждения.

В ряде учреждений внедрение новых систем оплаты труда осуществлено формально. На практике установление выплат стимулирующего характера (персонального коэффициента, премий) производится без конкретных показателей их применения. Низкий процент гарантированной части в заработной плате также не позволяет производить оплату труда в зависимости от результата. Это создает у работников чувство несправедливости при оценке оплаты их труда. Часто в трудовых договорах трудовая функция не определена или определена формально.

Наблюдается значительный разброс размеров и структуры заработной платы работников различных учреждений, в том числе и относящихся к одному ведомству.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 к 2018 году необходимо обеспечить увеличение размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза. Повышение оплаты труда должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Приобретают актуальность вопросы повышения реального содержания заработной платы, достижения определенного уровня заработной платы, установления соотношения заработной платы

отдельных категорий работников учреждений к уровню средней заработной платы в регионе, вопросы формирования штатной численности работников, принимающих участие в оказании услуг, а также установления оптимального соотношения гарантированной и стимулирующих частей оплаты труда.

### **III. Цель и задачи реализации Концепции**

Концепция принята с целью повышения качества услуг, оказываемых областными государственными учреждениями, а также внедрения современных форм и технологий работы в деятельность этих учреждений. Один из механизмов достижения цели – повышение уровня оплаты труда работников в связке с переходом на «эффективный контракт».

Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (областным государственным учреждением) и работниками, основанные на:

- наличии у учреждения государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров. Введение «эффективного контракта» должно способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

Реализация Концепции предполагает решение следующих основных задач:

- создание механизма стимулирования к повышению качества услуг и эффективности работы;
- установление взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг;
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей областных государственных учреждений;
- установление предельного соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждений;
- увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза;
- сохранение соотношения заработной платы работников учреждений, после повышения заработной платы отдельных категорий работников;
- повышение к 2018 году средней заработной платы отдельным категориям работников, предусмотренное Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597.

#### **IV. Меры, направленные на реализацию Концепции**

1. Установление зависимости повышения заработной платы от качества и количества оказываемых услуг.

2. Установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

3. Установление предельного соотношения заработной платы руководителей учреждений к заработной плате работников учреждений.

4. Установление соотношения фондов заработной платы административно-управленческого персонала к фондам заработной платы учреждений.

5. Обеспечение договорных отношений с руководителями областных государственных учреждений на основе типового договора, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации.

6. Обеспечение предоставления руководителями областных государственных учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

7. Развитие кадрового потенциала, переобучение и повышение квалификации работников областных государственных учреждений.

8. Разработка перечней профессий (специальностей) и должностей по категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597.

9. Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения.

10. Доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в регионе.

11. Доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в регионе.

12. Доведение к 2018 году средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы в регионе.

13. Доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования до средней заработной платы в регионе.

14. Доведение к 2018 году средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионе.

15. Повышение к 2018 году средней заработной платы врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), – до 200 процентов от средней заработной платы в регионе.

16. Повышение к 2018 году средней заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) до 100 процентов от средней заработной платы в регионе.

17. Повышение к 2018 году средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) до 100 процентов от средней заработной платы в регионе.

18. Повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников учреждений социального обслуживания населения до 100 процентов от средней заработной платы в регионе.

19. Повышение к 2018 году средней заработной платы социальных

работников медицинских учреждений до 100 процентов от средней заработной платы в регионе.

## **V. Формирование средств на оплату труда**

В современных условиях финансовое обеспечение деятельности областных государственных автономных и бюджетных учреждений осуществляется в виде субсидий на выполнение государственного задания, областных государственных казенных учреждений – на основании бюджетной сметы. При этом финансовое обеспечение государственного задания должно быть увязано с объемом и качеством оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

Расходы на оплату труда определяются учредителями государственных учреждений при формировании нормативных затрат на оказание государственных услуг. При этом выделяются нормативные затраты на оплату труда персонала, принимающего непосредственное участие в оказании государственной услуги (определяются исходя из потребности в количестве персонала по категориям с учетом норм труда в соответствии с действующей системой оплаты труда), а также затраты на оплату труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании государственной услуги, в том числе административно-управленческого, административно-хозяйственного, вспомогательного и иного персонала.

---