

**Реализация Распоряжения  
Правительства РФ от 26.11.2012 г.  
№2190-р «Программа поэтапного  
совершенствования системы оплаты  
труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях на 2012-  
2018 годы» в части нормирования труда  
в учреждениях профессионального  
образования**

**Заместитель начальника  
Департамента профессионального  
образования Томской области  
Микляева Оксана Владимировна**



# 1. Нормативная правовая база, определяющая ключевые параметры структурных изменений

Указ Президента РФ от 07.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике»

г) увеличение производительности труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года

Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

а) доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»

## 2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

#### **1 ЭТАП Совершенствование системы оплаты 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%;
- совершенствование системы стимулирующих выплат с увязкой на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых гос.услуг;
- **формирование штатной численности учреждений с применением систем нормирования труда;**
- **установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.**

#### **2 ЭТАП Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений**

- формирование нормативной правовой базы в 2012-2013 годах по предоставлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя учреждения, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей;
- с 2013 года предусмотрено установление 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, и средней заработной платы отдельных категорий работников с учетом достижения показателей «дорожных карт».

#### **3 ЭТАП Развитие кадрового потенциала работников учреждений**

- в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, заключен эффективный контракт;
- **в 2013 -2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.**

#### **4 ЭТАП Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента РФ**

### ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

1. Повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)
2. Внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)
3. Повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)
4. Повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере
5. Создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений

# 2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы

## Из раздела IV. Мероприятия программы:

«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.»

«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.»

«Майские» указы  
Президента Российской  
Федерации



Распоряжение  
Правительства РФ от  
26.11.2012 № 2190-р  
«Об утверждении  
Программы поэтапного  
совершенствования  
системы оплаты труда в  
государственных  
(муниципальных)  
учреждениях на 2012 -  
2018 годы»

## Из Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда:

«Разработка и утверждение методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда.

Май 2013

правовой акт  
Минтруда России»

«Разработка и утверждение методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в учреждениях»

III квартал  
2013 года

правовой акт  
Минтруда России»

«Разработка (изменение) и утверждение типовых отраслевых норм труда»

2013-2018  
годы

правовые акты  
федеральных  
органов  
исполнительной  
власти»

Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»

Министерство  
образования и  
науки РФ



# 3. Единые рекомендации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений

## Из раздела IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:

«7. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»...;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы...;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.»

## Из раздела IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования:

«38. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации ... совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно-постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов. Кроме того, необходимо учитывать, что:

...

в) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.»

Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
23 354 руб.	22%	17%	31%	30%



Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
25 121 руб.	31%	18%	31%	20%

# 4. Нормативная правовая база, определяющая ключевые параметры структурных изменений

Из статьи 69.2:

«3. Государственное (муниципальное) задание на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) федеральными учреждениями, учреждениями субъекта Российской Федерации, муниципальными учреждениями формируется в соответствии с ведомственным перечнем государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых (выполняемых) государственными (муниципальными) учреждениями в качестве основных видов деятельности...»

«3.1. Ведомственные перечни государственных (муниципальных) услуг и работ формируются и ведутся в соответствии с базовыми (отраслевыми) перечнями государственных и муниципальных услуг и работ, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности.»

«4. Объем финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг...»

«Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 № 145-ФЗ

Методические рекомендации по расчету нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг из базового перечня услуг

$$\text{Нормативные затраты на оказание } i\text{-ой гос. услуги} = \text{Нормативные затраты, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} + \text{Нормативные затраты на общехозяйственные нужды для } i\text{-ой гос. услуги}$$

$$\text{Нормативные затраты, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} = \text{Нормативные затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} + \text{Нормативные затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых в процессе оказания } i\text{-ой гос. услуги} + \text{Иные нормативные затраты, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги}$$

$$\text{Нормативные затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} = \text{Годовой фонд оплаты труда } j\text{-ой штатной единицы работников, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} + \text{Норма } j\text{-ой штатной единицы работников, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги}$$

При отсутствии отраслевых норм труда нормы штатных единиц работников определяются так:

$$\text{Нормативное количество } j\text{-ой штатной единицы работников, непосредственно связанные с оказанием } i\text{-ой гос. услуги} : \text{Нормативное количество одновременно оказываемой } i\text{-ой гос. услуги с использованием } j\text{-ой штатной единицы работников}$$

Нормы штатных работников определяются на основе отраслевых норм труда работников учреждений, оказывающий соответствующие гос. услуги.

## 5. Проблемы в отрасли профессионального образования

1. не актуализированы профессионально-квалификационные требования к работникам,
2. отсутствуют профессиональные стандарты,
3. не утверждены нормы труда

Исходя из нерешенных вопросов существуют проблемы, связанные с:



**формированием штатных расписаний с учетом норм труда**



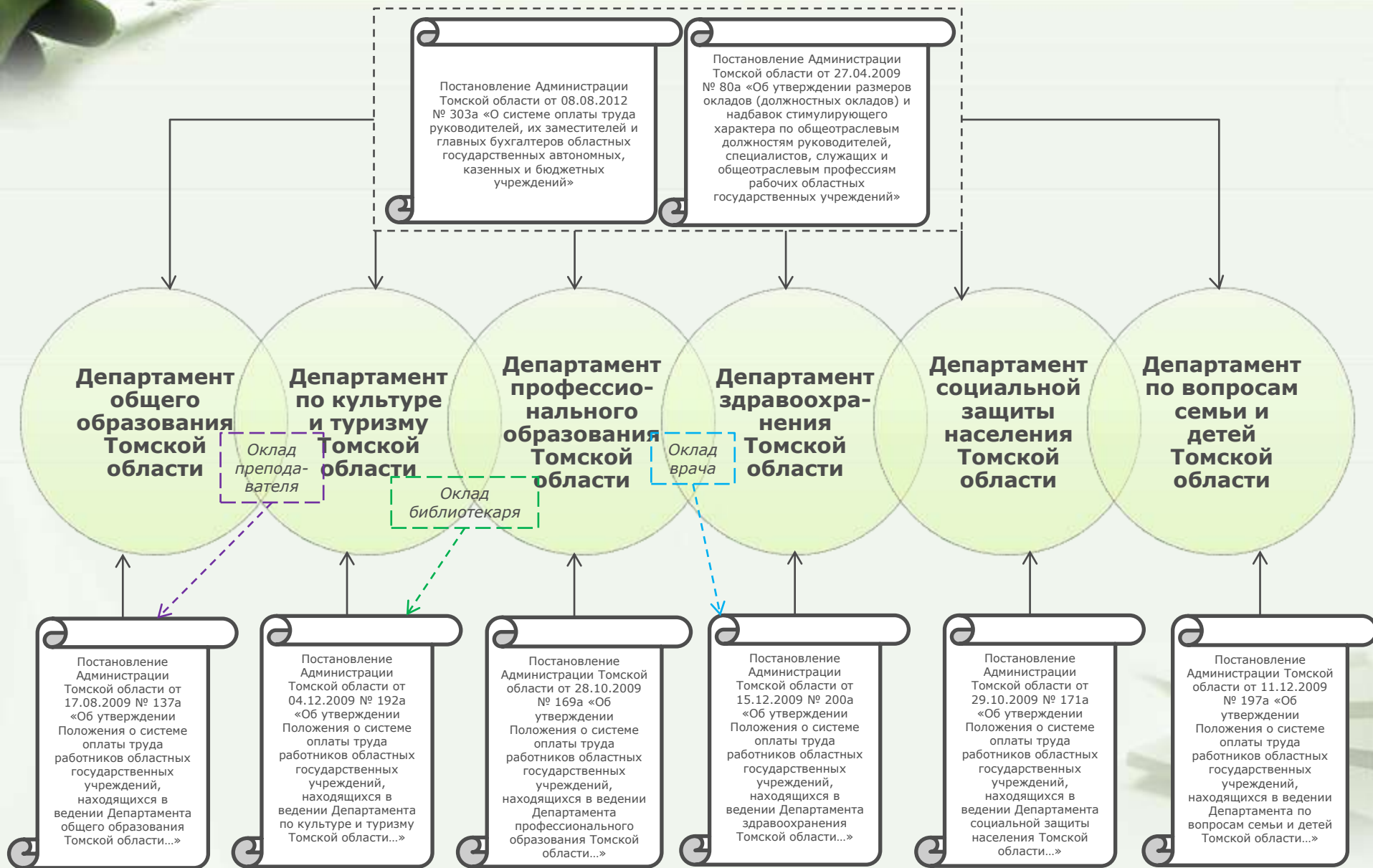
**формированием государственного задания с учетом норм штатных работников**



**установлением базовых окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом:**

1. профессионально-квалификационных требований
2. профессиональных стандартов

# 6. Межотраслевая система оплаты труда работников социальной сферы в Томской области

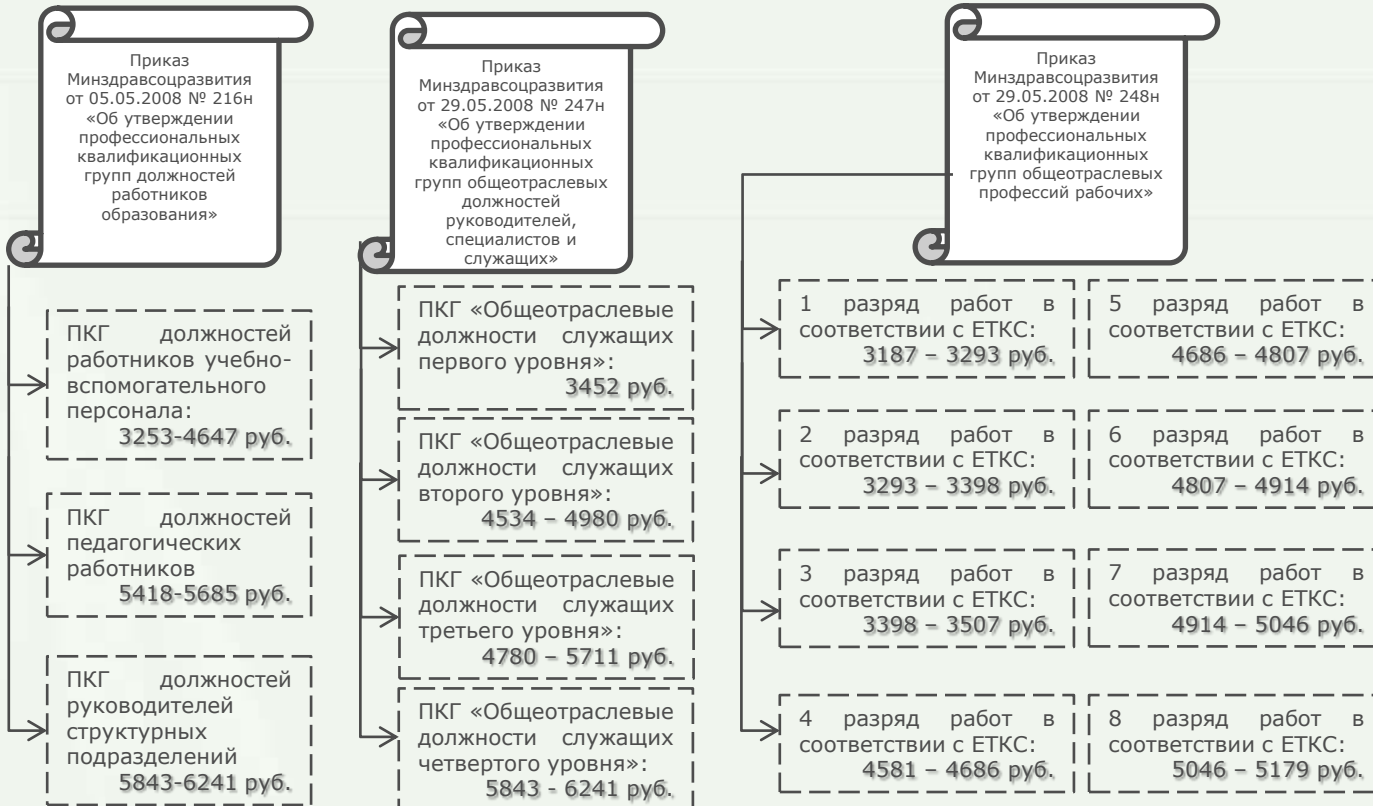




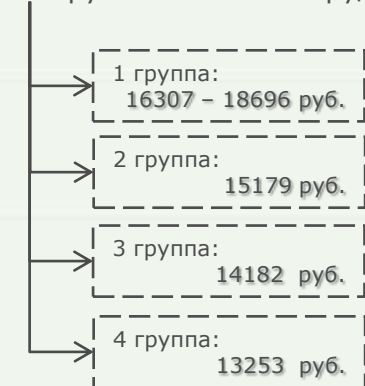
# 7. Структура заработной платы работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
23 354 руб.	5 024 руб.	3 874 руб.	7 272 руб.	7 184 руб.
100%	22%	17%	31%	30%

Размеры окладов по должностям (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливаются в зависимости от того, к какой профессионально-квалификационной группе относится должность по ее наименованию



Размеры окладов руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда



Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже окладов их руководителей.

# 7. Структура заработной платы работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
23 354 руб.	5 024 руб.	3 874 руб.	7 272 руб.	7 184 руб.
100%	<u>22%</u>	17%	31%	30%

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда

Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Доплата за работу в ночное время; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы

За работу в учреждении, расположенном в сельской местности

За работу в специальных (коррекционных) отделениях, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

За проверку письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами, лабораториями и т.п.

За работу в лицах, колледжах - педагогическим работникам

За работу в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и северная надбавка)



# 7. Структура заработной платы работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
23 354 руб.	5 024 руб.	3 874 руб.	7 272 руб.	7 184 руб.
100%	<u>22%</u>	17%	31%	30%

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера не более 6000 руб. (для преподавателей и мастеров производственного обучения минимум 33% от оклада)

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень: кандидата наук - 300 руб.; доктора наук - 500 руб.

Библиотечным работникам учреждений ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке

Педагогическим работникам и руководителям учреждений за квалификационную категорию в следующих размерах: за 2 к/к - 825 руб.; за 1 к/к - 1350 руб.; за высшую к/к - 2025 руб.

Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений: за почетное звание «заслуженный» - 1000 руб.; за почетное звание «народный» - 2000 руб.; за ведомственное почетное звание или за нагрудный знак - 2000 руб.

Премия по итогам работы за месяц (исходя из утвержденных годовых премиальных фондов)

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:  
 - при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;  
 - в связи с гос. или профессиональными праздниками, знаменательными датами;  
 - в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год

Премия за качество выполняемых работ (на основании показателей эффективности», утвержденных в учреждении)

Премия за выполнение особо важных и срочных работ

В отношении руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

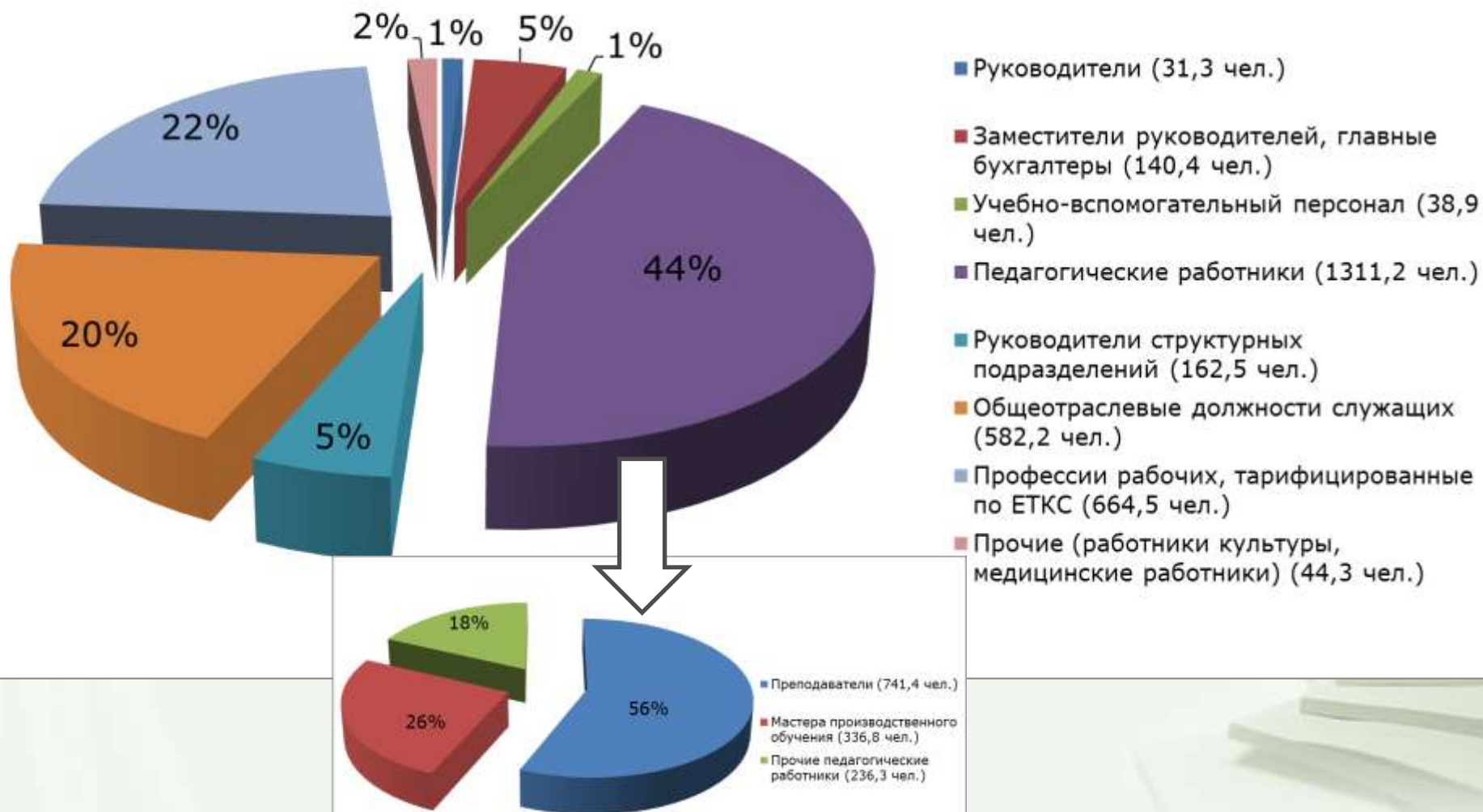
В отношении остальных работников

## 7. Структура заработной платы работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Категория работников	Средняя заработная плата	Оклад	Компенсационные выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Стимулирующие выплаты
<b>ВСЕГО</b>	<b>23 354 руб.</b>	<b>22%</b>	<b>17%</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>
Руководители	76 978 руб.	18%	7%	30%	45%
Заместители руководителей и главные бухгалтеры	54 287 руб.	22%	11%	31%	36%
Руководители структурных подразделений	29 724 руб.	19%	23%	28%	30%
Учебно-вспомогательный персонал	17 759 руб.	20%	17%	31%	32%
Педагогические работники	25 333 руб.	21%	17%	32%	30%
Общепрофессиональные должности служащих	20 325 руб.	22%	20%	31%	27%
Профессии рабочих в соответствии с ЕТКС	12 313 руб.	27%	17%	32%	24%
Прочие работники	15 570 руб.	23%	14%	29%	34%

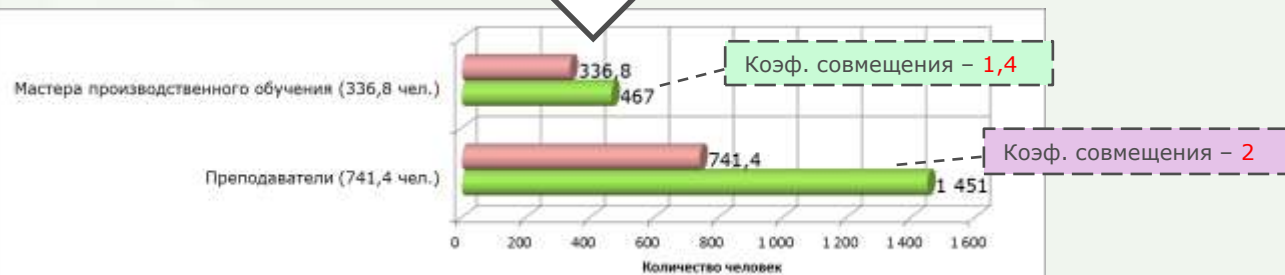
## 8. Структура численности работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Структура численности работников по категориям персонала в сфере профессионального образования в 2014 году



# 8. Структура численности работников в сфере профессионального образования в 2014 году

Штатная численность (■) и среднесписочная численность (■) работников в 2014 году



## 9. Внедрение системы нормирования в государственных учреждениях Томской области

**11 сентября 2015 года** Заместителем Губернатора Томской области по социальной политике **Ч.М.Акатаевым** проведено селекторное совещание с участием Глав муниципальных образований Томской области и руководителей органов исполнительной власти по организации работы в государственных (муниципальных) учреждениях в части нормирования труда.

На данном совещании руководителям органов исполнительной власти поручено:

1. В срок до 30 октября 2015 года разработать и утвердить План мероприятий по внедрению системы нормирования труда в подведомственных учреждениях и методические рекомендации.
2. В срок до 15.11.2015 разработать и представить Заместителю Губернатора Томской области по социальной политике план-график разработки и внедрения системы оплаты труда, разработанный с учетом новых норм труда и рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
3. Назначить ответственных за организацию и проведение нормирования в государственных учреждениях, а также методическое сопровождение и последующее согласование штатных расписаний.
4. Организовать информирование руководителей государственных (муниципальных) учреждений о необходимости внедрения систем нормирования труда в учреждениях.
5. Провести разъяснительную работу с руководителями подведомственных государственных (муниципальных) учреждений об административной ответственности за отсутствие необходимых локальных актов, касающихся нормирования труда в учреждении.
6. Составить и утвердить график организации и реализации системы нормирования труда в разрезе учреждений.
7. Разработать с учетом специфики макет примерного Положения о внедрении систем нормирования труда в подведомственных учреждениях.
8. Отслеживать информацию об утвержденных нормах труда на официальных сайтах федеральных органов исполнительной власти и передавать их в ДТЗН для размещения в Единой базе данных на Портале Администрации ТО.

# Практическая реализация 1 и 3 этапа Программы на федеральном уровне

Федеральный уровень

Утверждение примерной номенклатуры организаций

Методические рекомендации по расчету потребностей субъекта РФ в развитии сети организаций

Правила организации деятельности организаций и их структурных подразделений

Профессиональные стандарты

Система нормирования труда реализованная через Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»

Уровень субъекта РФ

**Создание системы нормирования труда и перевод сотрудников на новые условия оплаты труда**

«эффективный контракт» конкретного сотрудника после внедрения системы нормирования труда



# Практическая реализация 1 и 3 этапа Программы в Томской области

(<http://rabota.tomsk.gov.ru/sistemy-normirovanija-truda>)

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 г. № 804 «О правилах разработки утверждения типовых норм труда»;
2. Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;
3. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».



Разъяснения по внедрению системы нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях

Примерный перечень межотраслевых норм труда

Отраслевые нормы труда – **Единая база данных**

Перечень обновленных нормативов разработанных ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России, на которые существуют отсылочные нормы в межотраслевых нормативах

Пример Положения о системе нормирования труда в учреждении

ДТЭН

# Цель внедрения системы нормирования труда на примере отрасли здравоохранения

Основой для системы нормирования труда являются отраслевые нормы утвержденные Федеральными Министрствами

Организация системы нормирования труда в отраслях субъекта РФ

Внедрение нормирования труда работников в учреждении

**!** Приведение штатных расписаний в соответствие с установленными нормами труда в учреждениях в пределах численности отраслевых «дорожных карт»

Изменение систем оплаты труда работников в пределах ФОТ отраслевых «дорожных карт»

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (оклад 55-60 % в структуре заработной платы)

# Ответственность за организацию работы по нормированию труда в государственном (муниципальном) учреждении

Ответственность за внедрение (состояние) системы нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях возлагается на:

- Руководителя исполнительного органа государственной власти;
- Руководителя учреждения.

Согласно статье 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение законодательства о труде (в том числе отсутствие локальных актов) предусмотрены административные штрафы в размере:

- для должностных лиц - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- для юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

# Руководители государственных (муниципальных) учреждений

1. Дорабатывают с учетом специфики учреждения макет Положения, разработанный исполнительным органом государственной власти Томской области или органом местного самоуправления Томской области.
2. Направляют разработанное Положение для заключения в представительный орган работников государственного (муниципального) учреждения.
3. Извещают не позднее, чем за два месяца работников государственного (муниципального) учреждения о введении системы нормирования труда и новых норм труда.
4. Утверждают Положение приказом руководителя учреждения.
5. Формируют штатное расписание с учетом проведенных мероприятий по нормированию труда.
6. По мере выхода отраслевых, межотраслевых сборников типовых норм труда вносят изменения в Положение, предусматривая дополнительные приложения к нему с локальными нормами, разработанными с учетом типовых, отраслевых, межотраслевых норм труда.