

ПРЕЗИДЕНТ
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)



САХА ӨРӨСПҮҮБҮЛҮКЭТИН
ПРЕЗИДЕНЭ

УКАЗ

ЫЙААХ

**О Концепции повышения заработной платы
работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной
заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы**

В целях повышения реального содержания заработной платы, дальнейшего совершенствования условий оплаты труда работников учреждений бюджетного сектора экономики и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемую Концепцию повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы.

2. Правительству Республики Саха (Якутия) (Данчикова Г.И.) обеспечить реализацию Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия).

3. Рекомендовать органам местного самоуправления при осуществлении своей деятельности руководствоваться положениями Концепции, утвержденной настоящим Указом.

4. Контроль исполнения настоящего Указа оставляю за собой.

5. Опубликовать настоящий Указ в официальных средствах массовой информации Республики Саха (Якутия).

**Президент
Республики Саха (Якутия)**



 **Е. БОРИСОВ**

г. Якутск

29 августа 2012 года

№ 1616

УТВЕРЖДЕНА

Указом Президента
Республики Саха (Якутия)
от 29 августа 2012 года № 1616

КОНЦЕПЦИЯ
повышения заработной платы работников учреждений
бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы
в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы

I. Общие положения

Настоящая Концепция определяет основные направления совершенствования оплаты труда в бюджетном секторе экономики, повышения минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы и предусматривает увязку роста заработной платы работников с усилением стимулирующего характера оплаты труда.

Концепция разработана в соответствии с положениями статей 133¹, 134, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 года (протокол № 10).

II. Современное состояние и тенденции развития

В 2009-2010 годах был осуществлен переход учреждений бюджетного сектора экономики Республики Саха (Якутия) на новые системы оплаты труда, адаптированные к современным экономическим условиям. В государственных (муниципальных) учреждениях применяются отраслевые системы оплаты труда на основе профессиональных квалификационных групп, позволяющие учесть специфику труда в учреждении того или иного вида деятельности.

Внедрение новых механизмов предоставило возможность учреждениям осуществлять эффективное управление персоналом путем введения дифференциации по качеству и эффективности труда работника, создало

условия для повышения качества и доступности государственных (муниципальных) услуг, эффективности использования бюджетных средств. Расширены права главных распорядителей бюджетных средств и руководителей учреждений в установлении условий оплаты труда. Размер заработной платы руководителя поставлен в зависимость от средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения.

При этом остается низким уровень заработной платы отдельных категорий работников. Номинальная начисленная заработная плата по республике за 2011 год составила 34 051 рублей, в том числе в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения - 23 269 рублей (68 % от среднереспубликанского уровня), образования – 21 101 рублей (62 %), предоставления социальных услуг – 19 083 рублей (56 %), культуры и спорта – 17 369 рублей (51%).

В структуре фонда оплаты труда отдельных учреждений остается незначительной доля средств на премирование, что не позволяет в полной мере реализовать стимулирующую функцию заработной платы.

Отмечаются такие негативные явления, как сохранение большого числа работников, размер заработной платы которых ниже величины прожиточного минимума, и низкая покупательная способность основной государственной гарантии в области оплаты труда – минимальной заработной платы.

Республиканским (региональным) соглашением «О минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия)» размер минимальной заработной платы с 1 декабря 2011 года установлен в сумме 6 614 рублей в месяц. По состоянию на 1 июля 2012 года покупательная способность составила 59,5 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения против 67,5 процентов в целом по Российской Федерации. По итогам выборочного обследования, проведенного органами государственной статистики в апреле 2011 года, каждый десятый работник получает заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

С 2011 года принятие решений о дополнительном увеличении заработной платы по отдельным категориям работников образования, здравоохранения и культуры повлекло нарушение дифференциации в оплате труда между категориями работников бюджетного сектора экономики, объективно обоснованной сложностью труда.

В отраслях социальной сферы допускаются неэффективные расходы, в том числе вызванные дисбалансом в структуре работающих (высокий удельный вес административно-управленческого и прочего персонала).

III. Цель, задачи и принципы реализации Концепции

Целью настоящей Концепции является повышение доходов работающего населения республики, совершенствование оплаты труда в бюджетном секторе экономики.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Повышение покупательной способности заработной платы работников. Рост реальной заработной платы по Республике Саха (Якутия) к 2018 году должен составить 1,4-1,5 раза по отношению к 2011 году.

2. Поэтапное доведение минимальной заработной платы к 1 января 2014 года до прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Республике Саха (Якутия).

3. Повышение заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетного сектора (далее - отдельные категории работников) в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Сохранение соотношения в оплате труда в бюджетном секторе экономики с учетом повышения заработной платы отдельных категорий работников.

5. Решение проблемы с дифференциацией в оплате труда при новом размере минимальной заработной платы.

Реализация настоящей Концепции основывается на следующих принципах:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и

предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений.

IV. Основные направления совершенствования условий оплаты труда работников до 2018 года

Для решения поставленных задач предусматривается:

доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в республике;

доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в республике;

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 республике;

повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в республике;

повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - до 100 процентов от средней заработной платы в республике, 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 республике;

повышение заработной платы иных категорий работников бюджетной сферы будет производиться ежегодно с учетом восстановления к 2018 году дифференциации в оплате труда, предусмотренной при введении отраслевых систем оплаты труда.

Размеры повышения будут определяться с учетом результатов статистического наблюдения показателей средней заработной платы по республике, бюджетной сфере, отдельным категориям работников.

Среднегодовой рост реальной заработной платы в бюджетном секторе экономики в 2012-2017 годах будет обеспечен на уровне 104-110 процентов.

Рост заработной платы будет также поддерживаться осуществлением мер по повышению минимальных государственных гарантий по оплате труда прежде всего поэтапным доведением размера минимальной заработной платы до прожиточного минимума трудоспособного населения. Повышение будет производиться в три этапа. Соотношение с прожиточным минимумом будет обеспечено в размере 75% - с 1 сентября 2012 года, 85% - с 1 сентября 2013 года, 100% - с 1 января 2014 года.

Повышение заработной платы должно сопровождаться усилением взаимосвязи объемов финансирования учреждений и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также между размером заработной платы и результативностью работы конкретного работника.

Учреждениям бюджетной сферы средства государственного бюджета ежегодно будут направляться с учетом увеличения фонда заработной платы на установленный индекс потребительских цен. Часть дополнительных средств, направляемых на стимулирование работников бюджетной сферы, будет выделяться в виде субсидий на иные цели, бюджетных ассигнований с учетом показателей эффективности их работы при соблюдении следующих условий:

1) сокращение неэффективных расходов, в т.ч. путем реструктуризации отраслей, оптимизации штатной численности, соблюдения норм отраслевых положений (оптимальное соотношение административно-управленческого и прочего персонала), внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта» и т.д.;

2) улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;

3) увеличение объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

В отраслевых положениях необходимо предусмотреть предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждений различных типов и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

Разработка показателей и критериев эффективности работы должна осуществляться с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

V. Источники повышения зарплаты

Увеличение расходов на оплату труда при формировании бюджетных ассигнований на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) будет осуществляться в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Учитывая, что реализация данной Концепции потребует значительных финансовых ресурсов, обеспечение мероприятий по повышению оплаты труда будет осуществляться за счет внутренних ресурсов отраслей, повышения эффективности бюджетных расходов, средств от приносящей доход деятельности, выделения дополнительных средств государственного бюджета.

VI. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Реализация Концепции позволит существенно повысить доходы работающего населения республики, обеспечить достойный и конкурентоспособный уровень и более тесную зависимость заработной платы работников бюджетного сектора экономики от результативности работы, повысить качество предоставляемых государственных (муниципальных) услуг.

К 2014 году будет решена проблема наличия в экономике республики рабочих мест, на которых заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальная заработная плата в полной мере будет выполнять функцию основной государственной гарантии, важнейшего социального стандарта в области оплаты труда, призванного обеспечить воспроизводство рабочей силы.

К 2018 году будет обеспечена объективно обусловленная сложностью трудовых функций дифференциация в оплате труда работников бюджетного сектора экономики.
