

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(общероссийский профсоюз образования)
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДИНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
353200. ст. Динская
ул. Красная, 82
тел.(886162) 6-16-03, факс (886162) 6-16-03

от 13.09. 2012 г. №
на № _____ от _____

Председателям первичных
организаций Профсоюза

Уважаемые коллеги!
Данную информацию доведите до сведения членов Профсоюза!

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» новая программа совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы должна быть принята до 1 декабря текущего года.

Министерством труда и социальной защиты РФ разработан проект **Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг**. Основными целями и задачами Программы заявлены обеспечение достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики, развитие кадрового потенциала, повышение престижности профессий в бюджетном секторе. Указанные цели, по мнению разработчиков Программы, должны быть достигнуты через механизм перехода на систему «эффективного контракта».

Направляем вам для использования в работе информацию **о замечаниях и предложениях Совета Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации к проекту Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг**, рассмотренную на заседании рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1. Содержание Программы непоследовательно и противоречиво.

Заявляя о реформе системы оплаты труда, разработчики Программы оставляют практически без изменений существующую. Не дана правовая оценка, с точки зрения федерального законодательства, целесообразности и эффективности в применяемых системах оплаты труда существенных различий в размерах заработной платы. Не предлагается никаких решений с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Ассоциация профсоюзов работников непроизводственной сферы считает недопустимым сохранять различия в оплате труда учителей, которые зависят от количества учеников в классе.

2. Отсутствие четкого обозначения круга лиц (работники и организации), на которых предполагается распространить меры, предусмотренные в Программе, а также отсутствие конкретных этапов введения Программы, включающих в себя обязательный этап апробации в условиях эксперимента.

Идеология так называемой «эффективной заработной платы», которая положена в основу Программы, предполагает, что она может быть эффективной только в том случае, если работнику будет установлен достаточно высокий уровень заработной платы.

По мнению экспертов, Программа может распространяться только на те категории работников, зарплата которым будет существенно повышена, до уровня 200 процентов от средней заработной платы в регионе, иначе ожидаемый эффект достигнут не будет.

Принимая во внимание, что меры, предлагаемые Программой, затрагивают права и интересы более 14,5 млн. работников учреждений бюджетного сектора экономики, важно предварительно провести эксперимент по апробации новых подходов к оплате труда указанных работников.

3. Отсутствие надлежащего финансово-экономического обоснования мер по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда.

Совет Ассоциации настаивает на предоставлении сторонам Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений дополнительных обоснований по вопросам:

- оптимизации бюджетных учреждений с учетом необходимости обеспечения доступности и качества оказываемых ими услуг населению;
- платежеспособности населения в условиях предполагаемого расширения объема платных социальных услуг;
- возможности обучения и трудоустройства работников, предполагаемых к высвобождению.

Важно также провести дополнительные расчеты средств, требуемых для повышения заработной платы работников учреждений, финансируемых из региональных и муниципальных бюджетов.

4. Недостаточная научная и социально-экономическая обоснованность подходов к разработке и совершенствованию нормирования труда работников бюджетной сферы.

В настоящее время научно обоснованное нормирование при формировании численности персонала в учреждениях сферы образования и здравоохранения отсутствует. Оптимизация численности работников преследует цель экономии бюджетных средств, что ведет к увеличению нагрузки оставшегося персонала, а не к повышению качества и эффективности труда.

Совет Ассоциации считает необходимым включение Министерством труда и социальной защиты РФ в Программу конкретного перечня мер по совершенствованию нормирования труда работников бюджетной сферы.

5. Несовершенство контрольно-измерительного механизма, определяющего эффективность реализации предлагаемых Программой мер.

Разработчики представили только общие показатели, касающиеся повышения эффективности каждой из отраслей бюджетной сферы. Остается неясным, как можно будет оценивать эффективность внедрения новых элементов системы оплаты труда работников по предлагаемым в Программе показателям, таким как увеличение доли негосударственного сектора в начальном, среднем и высшем профессиональном образовании до 30 %, а в дошкольном образовании – на 10 %.

6. Необходимость проведения всестороннего предварительного анализа данной Программы на предмет соответствия трудовому законодательству Российской Федерации и общепризнанным принципам и нормам международного права, включая меры по введению «эффективного контракта» (с учетом применения прилагаемых к Программе примерных форм трудового договора и дополнительного соглашения к нему).

В проекте Программы не содержатся ответы на вопросы:

- в чем состоит принципиальное отличие «эффективного контракта» от трудового договора с работником;
- как соотносится положение проекта Программы со статьей 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают лишь на основании трудового договора;
- каким образом предполагается обеспечивать прозрачность и гласность в оценке труда работника;
- что подразумевается под необходимостью отражения в трудовых договорах работников при введении «эффективного контракта» условий предоставления льгот, какие имеются в виду льготы;
- каким образом индивидуализация применения показателей и критериев эффективности работы будет увязываться в целом с эффективностью деятельности государственных и муниципальных учреждений по повышению качества при оказании государственных (муниципальных) услуг?

Разработчики Программы предлагают Примерную форму трудового договора, которая практически идентична по содержанию действующей форме, но в ней содержатся положения, которые вводят систему **двойного наказания (штрафов)** для работников государственных и муниципальных учреждений. Так, абзац 2 пункта 4.1.1. Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения предусматривает, что «при

невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы».

В трудовом законодательстве за нарушение трудовой дисциплины - недобросовестное исполнение (неисполнение) работником своих трудовых обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса РФ), не предусмотрены денежные штрафы в качестве мер дисциплинарного взыскания. Распространение подобной системы уменьшения части должностного оклада (денежных штрафов) на работников учреждений бюджетной сферы экономики является прямой дискриминацией по признаку профессиональной принадлежности.

7. Помимо вышеизложенных замечаний и предложений концептуального характера Совет Ассоциации считает необходимым при дальнейшей доработке Программы предусмотреть следующие положения:

- определить контрольные цифры размеров повышения заработной платы работников и сроки этапов этого повышения;

- вернуть в Трудовой кодекс РФ положения об обязанности Правительства Российской Федерации устанавливать размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, рассматривая их в качестве федеральных государственных гарантий по оплате труда;

- ускорить разработку нормативного правового акта о базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам, организовать обсуждение в 2012 году результатов введения новых систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях субъектов РФ;

- предусмотреть порядок и сроки поэтапного доведения базового оклада по профессиональной квалификационной группе, объединяющей должности работников, занятие которых не требует специального образования, до величины МРОТ, установленной федеральным законом;

- определить механизм повышения гарантированной части оплаты труда, способной в полной мере обеспечивать восстановление способности к труду и качественные характеристики рабочей силы;

- внести изменения в статьи 129 и 133 Трудового кодекса РФ в части конкретизации понятия минимального размера оплаты труда и его структуры, предусмотрев, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам не могут быть ниже минимального размера оплаты труда;

- в 2012 году приступить к обсуждению сроков и этапов повышения МРОТ;

- уточнить формулировки критериев (ориентиров), избранных для реализации мер по повышению средней заработной платы основных категорий работников учреждений бюджетного сектора экономики;

- обеспечить государственное содействие системной организации нормирования труда;

- ввести в структуру федеральных органов исполнительной власти соответствующие подразделения, отвечающие за разработку вопросов, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;

- предусмотреть установление доли постоянной части заработной платы в виде окладов (ставок) за выполнение трудовых (должностных) обязанностей и выплат компенсационного характера, обусловленных условиями труда, с определением механизма повышения гарантированной части оплаты труда, способной в полной мере обеспечивать восстановление способности к труду и качественные характеристики рабочей силы;

- предусмотреть разработку научно обоснованной базы:

- для установления факторов вредности, опасности, тяжести в условиях труда и определения минимальных гарантированных размеров выплат компенсационного характера;
- для определения оптимального соотношения размеров заработной платы специалистов разного уровня квалификации, руководителей учреждений и средней заработной платы работников;

- разработать механизм, препятствующий применению систем оплаты труда работников, в которых отсутствуют фиксированные размеры оплаты труда, в виде ставок и окладов за исполнение должностных обязанностей;
- установить ответственность органов государственной власти субъектов РФ за принятие решений по вопросам организации и оплаты труда работников, противоречащих федеральному трудовому законодательству;
- разработать и внедрить статистические формы отчетности, предусматривающие анализ среднемесячной заработной платы в расчете на штатную должность, а также по различным категориям работников, с выделением руководителей учреждений; по учреждениям различных форм собственности и типам учреждений (в целях объективной оценки степени достижения планируемых уровней оплаты труда работников).

Председатель районной
территориальной
организации Профсоюза

Н.И. Тараскина