

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

Администрации города Новочеркасска

ПРИКАЗ

**Об исполнении мероприятий Программы поэтапного совершенствования
системы оплаты труда на 2013-2018 годы**

от « 26 » июня 2013 г.

№ 59

Во исполнение Постановления Администрации города Новочеркасска от 07.06.2013 № 924 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Новочеркасска на 2013-2018 годы»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Руководителям подведомственных муниципальных учреждений культуры и искусства обеспечить реализацию мероприятий и подготовку документов в соответствии с требованиями и сроками, предусмотренными Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Новочеркасска на 2013-2018 годы (приложение).

2. Старшему инспектору Семеновой О.Г. ознакомить сотрудников управления и руководителей учреждений с данным приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления

Е.В.Архипова

вн 899 2606105 UKR



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.06.2013

№ 924

г. Новочеркасск

Об утверждении Программы поэтапного
совершенствования системы оплаты труда
в муниципальных учреждениях города
Новочеркаска на 2013-2018 годы

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановления Правительства Ростовской области от 26.04.2013 № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Новочеркаска на 2013-2018 годы (приложение).

2. Отраслевым (функциональным) органам Администрации города обеспечить реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы Администрации города Синюгина В.В.

Мэр города

В.В. Киргинцев

Верно: начальник отдела подготовки
и контроля исполнения
нормативных документов



Л.Р. Чегодаева

ПРОГРАММА
поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях
города Новочеркасска на 2013-2018 годы

1. Общие положения

Основаниями для разработки Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в учреждениях города Новочеркасска на 2013-2018 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 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ от 07.05.2012 № 597);

Указ Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (далее – Указ от 01.06.2012 № 761);

Указ Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указ от 28.12.2012 № 1688);

постановление Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» (далее – постановление Правительства РО от 12.11.2012 № 986);

постановление Администрации города от 18.12.2012 № 2924 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» (далее – постановление Администрации города от 18.12.2012 № 2924).

Действие Программы распространяется на системы оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений социальной направленности города Новочеркасска (далее – учреждения).

Реализация Программы осуществляется Администрацией города, Управлением труда и социального развития Администрации города, осуществляющим функции по совершенствованию организации оплаты труда, а также отраслевыми (функциональными) органами Администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителей учреждений. Общее методическое руководство работой по реализации Программы осуществляет Управление труда и социального развития Администрации города.

2. 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 муниципальных услуг (выполнения работ).

Достижение целей Программы требует решения следующих основных задач:

обеспечение увеличения к 2018 году размера реальной заработной платы работников учреждений в 1,4-1,5 раза;

совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых учреждениями муниципальных услуг (выполненных работ);

Е
К
Н

Э

У
С
Л
О
У

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 Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924;
недопущение снижения соотношения заработной платы работников учреждений к средней заработной плате по Ростовской области, установленной приложением № 1 к постановлению Правительства Ростовской области от 26.04.2013 № 222.

Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:
дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых учреждениями муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в 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 Ростовской области, муниципальными правовыми актами.

План мероприятий Программы на 2013-2018 годы приведен в приложении.

3. Мероприятия Программы

Совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по должностным окладам, ставкам заработной платы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера) предусматривается путем реализации ряда мероприятий.

Совершенствование установления должностных окладов, ставок заработной платы 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 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

норм труда (времени, выработки), нормативов численности, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений;

содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах, в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

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 учреждениями муниципальных услуг (выполненных работ) на основе:

введения взаимоувязанной с областным уровнем системы отраслевых показателей эффективности работы конкретного учреждения и работника;

установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах с руководителями и работниками учреждений;

отмены неэффективных стимулирующих выплат;

использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых учреждениями муниципальных услуг (выполненных работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

В рамках реализации указанных мероприятий необходимо:

внести изменения в постановление Администрации города от 25.05.2011 № 848 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» в части введения стимулирующих выплат, увязанных с целевыми показателями развития отраслей, показателями и критериями оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников, особенностями регулирования оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, регламентации оплаты труда руководителей учреждений;

внести изменения в постановление Администрации города от 18.12.2012 № 2924 в части изменения размеров соотношения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии с планами мероприятий («дорожными картами») по развитию отраслей социальной сферы, а также установления соотношения заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, медицинских работников медицинских учреждений, социальных работников, работников учреждений культуры к средней заработной плате в Ростовской области;

утвердить планы мероприятий («дорожные карты») по развитию отраслей социальной сферы, содержащие целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение. В «дорожные карты» включить 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 от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых учреждениями муниципальных услуг (выполненных работ), а также мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможности использования не менее трети средств необходимых ресурсов для повышения оплаты труда за счет реорганизации неэффективных организаций и оптимизации программных расходов, повышения эффективности деятельности учреждений и других внутренних ресурсов;

вести учет в системе оплаты труда сложности выполняемой работы работниками учреждений и исключение стимулирующих выплат, назначаемых без учета показателей качества и количества оказываемых учреждениями муниципальных услуг (выполненных работ), что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям;

установить предельную – не более 40 процентов – долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений в фонде оплаты труда учреждений.

В отношении подведомственных учреждений муниципальными правовыми актами органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя, устанавливаются:

целевые показатели эффективности деятельности бюджетных и казенных учреждений и их руководителей, а также руководителей автономных учреждений;

рекомендации по установлению целевых показателей (индикаторов) деятельности автономных учреждений в части выполнения муниципального задания с учетом введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности до конкретного учреждения.

На уровне учреждений локальными нормативными актами устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников:

системы нормирования труда в учреждении;

изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

С учетом указанных изменений в учреждениях необходимо провести работу по заключению в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

Формирование штатной численности учреждений следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания учреждениями муниципальных услуг (выполнения работ).

Целевые показатели (индикаторы) развития отрасли устанавливаются в соответствующих городских программах и «дорожных картах», разрабатываемых в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013-2015 годах.

С учетом отраслевых целевых показателей (индикаторов) необходимо установить соответствующие показатели (индикаторы) развития образования, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения и разработать необходимые мероприятия по их достижению.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными 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 2013 году издано постановление Администрации города от 16.04.2013 № 555 об обязанности предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей.

С 2013 года предусматривается заключение (перезаключение) трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», 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 Ростовской области с учетом достижения критериев установленных постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924.

Кроме того, в трудовом договоре необходимо предусмотреть конкретизацию 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.

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 учреждением муниципальных услуг (выполняемых работ), 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 № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджетов всех уровней на увеличение нормативных затрат на оказание учреждениями муниципальных услуг (выполнение работ) в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, учитывается среднесписочная численность работников, необходимая для оказания учреждением муниципальных услуг (выполнения работ).

При оценке соотношения заработной платы отдельных категорий работников, определенных постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924 и средней заработной платы в Ростовской области учитывается вся заработная плата, полученная работником за счет всех источников.

При выделении дополнительного финансирования на очередной год за счет средств соответствующих бюджетов должно учитываться выполнение целевых показателей (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 от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, по итогам предшествующего года.

Достижение показателей, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924 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 в одной категории.

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924 для соответствующей категории работников.

Для мониторинга выполнения целевых значений индикаторов повышения оплаты труда отдельных категорий работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, начиная с 2013 года, вводится статистическое наблюдение. Информация о заработной плате, начисленной указанным работникам, представляется учреждениями в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики в Ростовской области и в орган, осуществляющий полномочия и функции учредителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, по отношению к средней заработной плате по Ростовской области приведена в приложении № 5 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Средняя заработная плата по категориям работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в Ростовской области за тот же период.

Оценка деятельности Администрации города по достижению установленных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924 показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате в Ростовской области осуществляется по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года.

4. Ресурсное обеспечение реализации Программы

Работа по формированию правовой базы, предусмотренной мероприятиями Программы, будет проводиться Администрацией города, а организационные мероприятия – отраслевыми (функциональными) органами Администрации города в пределах средств, предусмотренных на их текущую деятельность.

Средства местного бюджета на повышение оплаты труда отдельным категориям работников муниципальных учреждений города, определенным Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, предусматриваются путем увеличения размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального 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 муниципального задания соответствующим учреждениям, в отношении каждой услуги, включенной в муниципальное задание 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).

Главным распорядителем бюджетных средств необходимо привлекать на эти цели не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций и оптимизации программных расходов, повышения эффективности деятельности учреждений, за счет иных источников, включая средства от приносящей доход деятельности и других внутренних ресурсов.

5. Этапы реализации Программы

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

1 этап – 2013 год:

формирование правовой базы для реализации Программы;

повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенным Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, начиная с 2013 года;

актуализация правовой базы для оценки эффективности труда работников;

перезаключение трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта;

введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

2 этап – 2014-2015 годы:

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

повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенным Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924; перезаключение трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта.

3 этап – 2016-2018 годы:

обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924, и средней заработной платы в Ростовской области.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные Планом мероприятий Программы.

6. Управление реализацией Программы

Система управления реализацией Программы базируется на принципах совместного участия представителей органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя, сторон социального партнерства, открытости и гласности при принятии управленческих решений. Координатором реализации Программы является Управление труда и социального развития Администрации города.

Отраслевые (функциональные) органы Администрации города проводят мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924.

Управление труда и социального развития Администрации города один раз в полугодие готовит доклад о ходе реализации Программы и направляет его в Администрацию города и городскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Ожидаемые результаты Программы

Реализация мероприятий Программы позволит:

увеличить к 2018 году размер реальной заработной платы работников и руководителей учреждений в 1,4-1,5 раза;

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

внедрить в учреждениях систему оплаты труда работников, увязанную с качеством оказания учреждениями муниципальных услуг (выполнения работ);

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

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

создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Управляющий делами
Администрации города



А.В. Демченко

1	2	3	4	5
1.2	Разработка и согласование проекта постановления о внесении изменений в постановление Администрации города от 25.05.2011 № 848 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска»	3-й квартал 2013 года	УТСР	Постановление Администрации города
1.3	Издание правовых актов об утверждении целевых показателей (индикаторов) эффективности деятельности бюджетных и казенных учреждений и их руководителей, а также руководителей автономных учреждений	Июль 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.4	Разработка и утверждение учреждениями планов мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения в части оказания учреждением муниципальных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, совершенствованию системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников	Август 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Локальный акт учреждения
1.5	Разработка постановления Администрации города о формировании независимой оценки качества работы учреждений всех отраслей социальной сферы	До 1 сентября 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Проект постановления Администрации города, правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.6	Установление предельной доли средств оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (не более 40 процентов) в фонде оплаты труда учреждений	До 1 сентября 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР	Проект постановления Администрации города, правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.7	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений и их руководителей	Ежегодно	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города

1	2	3	4	5
1.2	Разработка и согласование проекта постановления о внесении изменений в постановление Администрации города от 25.05.2011 № 848 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска»	3-й квартал 2013 года	УТСР	Постановление Администрации города
1.3	Издание правовых актов об утверждении целевых показателей (индикаторов) эффективности деятельности бюджетных и казенных учреждений и их руководителей, а также руководителей автономных учреждений	Июль 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.4	Разработка и утверждение учреждениями планов мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения в части оказания учреждением муниципальных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, совершенствованию системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников	Август 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Локальный акт учреждения
1.5	Разработка постановления Администрации города о формировании независимой оценки качества работы учреждений всех отраслей социальной сферы	До 1 сентября 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Проект постановления Администрации города, правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.6	Установление предельной доли средств оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (не более 40 процентов) в фонде оплаты труда учреждений	До 1 сентября 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР	Проект постановления Администрации города, правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
1.7	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений и их руководителей	Ежегодно	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Правовые акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города

1	2	3	4	5
	2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений			
2.1	Подготовка и согласование проекта постановления Администрации города об утверждении порядка предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей граждан, претендующих на замещение должностей руководителей муниципального учреждения города, а также граждан, замещающих указанную должность	2-й квартал 2013 года	УО	Постановление Администрации города
2.2	Подготовка проекта постановления Администрации города об утверждении Порядка проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей муниципального учреждения города Новочеркасска, а также гражданами, замещающими указанные должности	2-й квартал 2013 года	УО	Постановление Администрации города
2.3	Проведение работы по перезаключению трудовых договоров с руководителями учреждений в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329	2013-2018 годы	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Трудовые договоры с руководителями учреждений
2.4	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	Ежегодно	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Информация о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
3. Развитие кадрового потенциала работников учреждений				
3.1	Анализ кадрового обеспечения учреждений, динамика заполнения вакантных должностей	До 1 ноября 2013 года	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Предоставление аналитической записки и информации в УТСР

1	2	3	4	5
3.2	Повышение квалификации, переподготовка работников с целью обеспечения соответствия работников учреждений современным квалификационным требованиям	2013-2018 годы	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Повышение профессионального уровня персонала
3.3	Приведение отраслевых норм труда работников учреждений в соответствие с нормами разработанными (измененными) федеральными органами исполнительной власти (по отраслевой принадлежности учреждений)	В месячный срок после принятия на региональном уровне	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Нормативные акты руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации города
3.4	Проведение мероприятий по организации перезаключения трудовых договоров (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта	Ежегодно	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Трудовые договоры с работниками
4. Достижение целевых показателей (индикаторов) повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688, постановлением Правительства РО от 12.11.2012 № 986, постановлением Администрации города от 18.12.2012 № 2924				
4.1	Проведение статистического наблюдения за показателями заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688	До 25 мая по итогам 1 квартала, до 25 августа по итогам полугодия, до 25 ноября по итогам 9 месяцев, до 25 февраля по итогам года 30 июля	Отдел государственной статистики в г. Новочеркасске (по согласованию)	Информация в УТСР
4.2	Мониторинг выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688	2013 года, ежегодно с 2014 года 30 января, 30 июля	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Информация в УТСР

1	2	3	4	5
4.3	Мониторинг реализации Программы	30 июля 2013 года, ежегодно с 2014 года 30 января, 30 июля	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Доклад в Администрацию города и городскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений
4.4	Подготовка и представление в Администрацию города доклада об анализе результатов повышения оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688 и подготовка предложений о подходах к регулированию оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года	До 30 августа по итогам полугодия и до 30 февраля по итогам года	УТСР	Доклад в Администрацию города
4.5	Планирование дополнительных расходов местного бюджета на повышение оплаты труда работников учреждений в соответствии с Указами от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688	2013-2017 годы	УО, УКИ, УФКС, УЗ, Финансовое управление Администрации города	Решение Городской Думы о бюджете города Новочеркасска
4.6	Информационное сопровождение Программы, проведение разъяснительной работы в учреждениях об этапах проведения мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений	2013-2018 годы	УЗ, УО, УКИ, УТСР, УФКС	Публикации в средствах массовой информации, семинары и другие мероприятия

