

## Комплексный анализ оплаты труда работников органов государственной власти края, подведомственных им учреждений, государственных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, акции (доли) которых находятся в краевой собственности

**1.1. Наименование экспертно-аналитического мероприятия:** «Комплексный анализ оплаты труда работников органов государственной власти края, подведомственных им учреждений, государственных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, акции (доли) которых находятся в краевой собственности».

**1.2. Основание для проведения экспертно-аналитического мероприятия:** пункт 1.2.6 плана работы Счетной палаты Красноярского края на 2019 год.

**1.3. Объекты экспертно-аналитического мероприятия:** органы государственной власти края, государственные органы, краевые государственные учреждения, государственные унитарные предприятия, хозяйственные общества, акции (доли) которых находятся в краевой собственности.

**1.4. Период проведения экспертно-аналитического мероприятия:** с 31.05.2019 по 31.12.2019.

**1.5. Исследуемый период:** 2017-2018 годы (в целях сопоставления могут быть использованы данные предыдущих периодов).

### **2. Основные выводы по результатам экспертно-аналитического мероприятия.**

Основные приоритеты государственной политики РФ направлены на устранение дифференциации уровня оплаты труда в различных сферах экономики, повышение оплаты труда работников бюджетной сферы, а также устранение кадрового дефицита. Политика края в сфере оплаты труда сформирована с учетом поставленных целей и задач на федеральном уровне.

За 11 лет в период с 2007 по 2018 год с учетом «обесценивания денег» под влиянием инфляции среднемесячная начисленная заработная плата работников выросла на 2 450,6 рубля (с 15 510,0 рублей до 17 960,6 рубля, или на 15,8%) при существенном ее росте в номинальном выражении (с 15 510,0 рублей до 45 635,3 рубля, или в 2,9 раза).

Незначительный рост уровня заработной платы в реальном выражении может свидетельствовать о невысоких темпах развития экономики в крае, модернизации производств, повышения производительности труда и внедрения инновационных технологий.

В крае сформирована достаточная нормативная правовая база для решения вопросов, отнесенных к полномочиям субъектов РФ в сфере оплаты труда лиц, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы края, работников органов государственной власти края, краевых государственных учреждений, госпредприятий и хозобществ с краевым участием.

Расходы на оплату труда в исследуемой сфере в 2018 году по сравнению 2017 годом увеличились на 12 316,8 млн рублей и составили 64 904,2 млн рублей.

Заработная плата работников органов государственной власти края в 2017-2018 годах была выше среднекраевого уровня на 25,3% и 35,4% соответственно.

Среди органов государственной власти края наиболее высокий уровень средней заработной платы в анализируемом периоде отмечается в Постоянном представительстве Красноярского края при Правительстве Российской Федерации, Законодательном Собрании, Уполномоченном по правам человека, Счетной палате и министерстве экономики и регионального развития края, что, в большей степени, связано со спецификой формирования структуры органа – наличием высокой доли лиц, замещающих государственные должности края, или должностей категории «руководитель».

Ниже среднекраевого уровня в 2017-2018 годах сложилась заработная плата в службе по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники,

агентстве записи актов гражданского состояния, агентстве по обеспечению деятельности мировых судей и Избирательной комиссии края.

Высокий уровень заработной платы сложился у министров в области финансов, экономики, здравоохранения, социальной политики, руководителей агентств в области средств массовой информации, управления государственным имуществом и деятельности мировых судей, руководителей служб в области финансового контроля, градостроительной деятельности, строительного надзора и ветеринарного надзора, что обусловлено, в том числе, предоставлением выплат при увольнении, компенсации за неиспользованный отпуск.

В 2017-2018 годах в 90% краевых государственных учреждений средняя заработная плата работников сложилась ниже средней по краю.

Низкий уровень заработной платы отмечается в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству социальной защиты и большинству агентств и служб края.

В анализируемом периоде работники госпредприятий и хозобществ края, в среднем, зарабатывали почти в 1,5 раза больше, чем работники краевых государственных учреждений.

Лидерами по уровню оплаты труда (в том числе руководителей) являются краевые государственные учреждения, госпредприятия и хозобщества края, находящиеся в ведении 6 министерств – транспорта, строительства, экономики и регионального развития, финансов, культуры, промышленности, энергетики и ЖКХ, а также Постоянного представительства Красноярского края при Правительстве Российской Федерации и агентства ГО и ЧС.

### **3. Основные нарушения, выявленные в ходе экспертно-аналитического мероприятия.**

3.1. Критерии (показатели) оценки эффективности и качества деятельности учреждений (госпредприятий), установленные для определения размера выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, не в полной мере позволяют оценить реальный вклад данных должностных лиц в их достижение, не отражают результативность их деятельности и не направлены на повышение эффективности и качества оказываемых указанными организациями услуг (выполнения работ) или получение прибыли от осуществления хозяйственной деятельности.

3.2. Не решены задачи по снижению дифференциации средней заработной платы работников бюджетной сферы и внебюджетного сектора экономики и сокращению кадрового дефицита.

3.3. Наличие дисбаланса в уровне заработной платы руководителей учреждений (госпредприятий) и министров (руководителей) органов государственной власти края, осуществляющих исполнительно-распорядительные полномочия в соответствующей области (сфере) государственного управления: в отдельных случаях превышение составляет более двух раз.

3.4. Заработная плата работников органов государственной власти характеризуется значительной степенью дифференциации в зависимости от субъекта РФ. При этом размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников органов государственной власти регионального уровня в субъектах РФ не зависит от удельного веса расходов на выплату заработной платы в их общем объеме, уровня обеспеченности бюджетных расходов собственными доходами региона, а также применения на территории субъекта РФ районного коэффициента и процентной (северной) надбавки к заработной плате. Вследствие чего повышающие доплаты к заработной плате, связанные с тяжелыми климатическими условиями труда, не выполняют свою основную функцию государственной гарантии и компенсации, а нивелируются под действием инфляционных процессов.

3.5. Не установлена взаимосвязь между уровнем заработной платы работников в органах

государственной власти субъектов РФ и их общей численностью и нагрузкой государственными служащими на население.

**4. Требования по устранению выявленных нарушений и недостатков, предотвращению нанесения материального ущерба субъекту РФ или возмещению причиненного вреда, по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в допущенных нарушениях, а также мер по пресечению, устранению и предупреждению нарушений (согласно внесенным представлениям и предписаниям).** По результатам экспертно-аналитического мероприятия не внесены представления и предписания.

#### **5. Информация о предложениях Счетной палаты Красноярского края.**

По результатам экспертно-аналитического мероприятия внесены следующие предложения Правительству Красноярского края:

рассмотреть вопрос о внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 14.09.2012 № 467-п «О регулировании финансово-хозяйственной деятельности краевых унитарных предприятий» в части включения в показатели экономической эффективности деятельности краевого унитарного предприятия, от достижения которых зависят выплаты стимулирующего характера руководителям предприятий (заместителям и главным бухгалтерам), показателей «Чистая прибыль» и «Отчисления от прибыли в краевой бюджет за пользование государственным имуществом» с целью обеспечения прямой зависимости результативности деятельности руководителя предприятия и уровня его оплаты труда;

провести анализ утвержденных Правительством края примерных положений об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (регулирующих виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера) в целях пересмотра критериев оценки эффективности и качества деятельности учреждений и внесения соответствующих изменений в перечень критериев, который позволит оценить реальный вклад руководителей в повышение результативности деятельности учреждений, повышение эффективности и качества оказываемых ими услуг (выполнения работ);

министерству финансов Красноярского края:  
рассмотреть вопрос о внесении изменений в Закон Красноярского края от 04.06.2019 № 7-2846 «Об оплате труда лиц, замещающих государственные должности Красноярского края, и государственных гражданских служащих Красноярского края» в части исключения недействующих норм по принятию государственным органом края по управлению государственной службой Примерных положений о премировании, единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи гражданским служащим.

#### **6. Принятые решения и меры по устранению выявленных нарушений и реализации предложений Счетной палаты Красноярского края.**

Реализация предложений находится на контроле Счетной палаты Красноярского края.