

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»  
Лаборатория социально-экономических исследований  
в образовании

---

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



СБОРНИК  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ  
ДОКУМЕНТОВ

---

Нижний Новгород  
Нижегородский институт развития образования  
2014

УДК 657  
ББК 65.052.254.97я8  
Э94

**Составитель**

*М. В. Федотова*, канд. экон. наук,  
доцент, заведующая лабораторией  
социально-экономических исследований  
в образовании ГБОУ ДПО НИРО

**Ответственный редактор**

*Н. Ю. Бармин*, канд. экон. наук, доцент,  
ректор ГБОУ ДПО НИРО

Э94 **Эффективный** контракт в системе образования Российской Федерации и Нижегородской области: сборник нормативно-правовых документов / сост. М. В. Федотова; отв. ред. Н. Ю. Бармин; ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования». — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2014. — 149 с.

ISBN 978-5-7565-0591-7

В сборнике представлены нормативно-правовые документы, связанные с проблемой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, в частности в сфере образования, здравоохранения и социальных услуг, а также оформлением трудовых отношений с работниками при введении «эффективного контракта», повышением эффективности деятельности образовательных учреждений и их руководителей в Нижегородской области в 2013—2018 гг.

УДК 657  
ББК 65.052.254.97я8

© Федотова Мария Вячеславовна, 2014  
© ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2014

ISBN 978-5-7565-0591-7

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Правительством Российской Федерации в декабре 2012 года была поставлена задача введения эффективного контракта для работников бюджетной сферы в рамках Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы.

Названная программа направлена на внесение изменений в отраслевую систему оплаты труда ввиду выявленных многочисленных обстоятельств, требующих этого. Среди таких обстоятельств: высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда работников; недостаточная проработанность показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений, формальный характер их применения; в ряде учреждений стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда, и др. Все эти показатели теперь должны будут отражаться в эффективном контракте.

Как определено законодательством, «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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда и достижению целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников отслеживаются по «дорожным картам» в виде мониторингов — опросов по образовательным учреждениям, а также на основе методики расчета фактического уровня средней заработной платы, которая представлена как одно из приложений к Программе.

## **Раздел 1. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **1.1. РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ НА 2012—2018 годы»**

**Комментарий к документу.** В документе подробно изложена основа для его принятия (проблемы системы оплаты труда в бюджетной сфере, вопросы формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда), вводятся понятия «эффективный контракт» и «дорожная карта», описываются мероприятия и планируемые результаты Программы.

#### **Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы**

В соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»:

1. Утвердить прилагаемую Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы (далее — Программа).

2. Федеральным органам исполнительной власти представлять в Минтруд России информацию о ходе реализации Программы один раз в полугодие, до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3. Минтуду России обеспечить представление один раз в полугодие, до 30-го числа месяца, следующего за отчетным

периодом, в Правительство Российской Федерации доклада о ходе выполнения Программы.

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
Д. МЕДВЕДЕВ

Утверждена  
распоряжением Правительства  
Российской Федерации  
от 26 ноября 2012 г. № 2190-р

### **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы**

#### **I. Общие положения**

Основаниями для разработки Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—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 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Действие Программы распространяется на системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений. Программа рекомендуется для государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Реализация Программы осуществляется:

- в отношении федеральных государственных учреждений — Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, выполняющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, а также федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителей учреждений;

➤ в отношении государственных учреждений субъектов Российской Федерации — в порядке, установленном законодательством субъектов Российской Федерации;

➤ в отношении муниципальных учреждений — в порядке, установленном решениями органов местного самоуправления.

Общее методическое руководство работой по реализации Программы осуществляет Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Методическое руководство работой по реализации Программы осуществляют федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере.

## **II. Анализ текущей ситуации по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений**

В настоящее время в Российской Федерации в учреждениях социальной сферы работает свыше 14,4 млн человек, из них большая часть — в сфере образования (5,2 млн человек), а также в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг (3,9 млн человек).

Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583. Эта система и системы оплаты труда, введенные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления соответственно в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях — до 40 процентов.

Введение новых систем оплаты труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений. Практически при неизменной численности работников учреждений социальной сферы в 2007—2011 годах среднемесячная начисленная заработная плата в учреждениях образования выросла в 1,8 раза, в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания — в 1,75 раза. Динамика численности и заработной платы работников сферы образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг в 2007—2011 годах приведена в Приложении № 1.

В 2011 году средняя заработная плата работников федеральных государственных учреждений и государственных учреждений субъектов Российской Федерации в сфере образования составила 22 тыс. рублей, муниципальных учреждений — 12,2 тыс. рублей. В сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг средняя заработная плата работников федеральных государственных учреждений составила 22,5 тыс. рублей, государственных учреждений субъектов Российской Федерации — 18,8 тыс. рублей, муниципальных учреждений — 14,7 тыс. рублей.

При этом отмечается высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда работников учреждений.

По данным Федеральной службы государственной статистики за январь—июль 2012 г., соотношение средней заработной платы работников отраслей социальной сферы и средней заработной платы по субъектам Российской Федерации отличается в 1,5—2,8 раза. Так, например, в образовании это соотношение составляет от 57 процентов в Магаданской области до 88 процентов в г. Москве, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг — от 53 процентов в Чеченской Республике до 97 процентов в г. Москве, в сфере организации отдыха и развлечений, культуры и спорта — от 47 процентов в Амурской области до 132 процентов в Республике Дагестан.

Практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились

ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде учреждений стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда. Основной причиной этого являются низкий размер тарифной части заработной платы, а также низкая конкурентоспособность учреждений на региональных рынках труда. В результате учреждение вынуждено премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников.

Введение новых систем оплаты труда привело к значительным, не всегда обоснованным различиям в оценке сложности и результатов труда, увеличению дифференциации между заработной платой руководителя и работников учреждения. Так, среднемесячная заработная плата отдельных руководителей федеральных государственных учреждений существенно (более чем в 10 раз) превышает заработную плату работников основного персонала этих учреждений.

Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:

- сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;
- отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

С 2011 года в соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» изменились подходы к финансовому обеспечению деятельности учреждений.

Финансовое обеспечение оказания учреждениями государственных (муниципальных) услуг осуществляется путем предоставления субсидий автономным и бюджетным учреждениям на выполнение государственного (муниципального) задания из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации, а для казенных учреждений — путем доведения бюджетных ассигнований в соответствии с бюджетной сметой. Размер субсидии рассчитывается на основании затрат на выполнение работ и нормативных затрат на оказание бюджетными и автономными учреждениями государственных (муниципальных) услуг, определяемых в том числе с учетом затрат на оплату труда работников этих учреждений. На оплату труда работников учреждений (с учетом результатов их труда) могут также направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности, а также средства, полученные в качестве оплаты услуг в рамках государственного социального страхования. Источником финансового обеспечения оплаты труда работников казенных учреждений являются исключительно бюджетные ассигнования соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

В этой связи системы оплаты труда должны быть адаптированы к новым условиям деятельности учреждений, настроены на решение задач развития соответствующих отраслей, повышения качества оказываемых услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда.

### **III. 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 государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).



Достижение целей Программы требует решения следующих основных задач:

- совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- развития кадрового потенциала работников учреждений;
- создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597) и Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы» (далее — Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761).

Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

➤ в муниципальных 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 субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

План мероприятий Программы на 2012—2018 годы приведен в Приложении № 2.

#### IV. Мероприятия Программы

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

Совершенствование установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок 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 ноября 2002 г. № 804;
- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами;
- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком;
- рекомендуемых федеральными органами исполнительной власти для подведомственных учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Планируется также проработка вопросов по установлению базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

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 государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- введения системы взаимоувязанных отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работника;

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

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

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

Планируется также совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работников учреждений в целях приведения ее в соответствие с Программой.

В рамках реализации указанных мероприятий на федеральном уровне необходимо провести следующую работу.

В связи с изменением правового положения учреждений, введением таких типов учреждений, как автономное, бюджетное и казенное, предусматривается внесение соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения норм, регламентирующих вопросы оплаты труда в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней.

Предусматривается внесение изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, в том числе в части уточнения норм по содержанию примерных положений об оплате труда работников учреждений с учетом введения увязанных с целевыми показателями развития отраслей показателей и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников, особенностей регулирования оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, регламентации оплаты труда руководителей учреждений.

Предусматривается утверждение Правительством Российской Федерации государственных программ и планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение. В «дорожные карты» включаются в том числе 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 Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), а также мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможности использования не менее трети необходимых ресурсов для повышения оплаты труда за счет реорганизации неэффективных организаций и программ.

Более полный учет в системе оплаты труда сложности труда работников учреждений и исключение стимулирующих выплат, назначаемых без учета показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), позволят сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям.

С учетом указанной работы Правительством Российской Федерации будут установлены базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены:

- изменения, которые вносятся в профессиональные квалификационные группы (в случае необходимости их актуализации);
- типовые нормы труда (в случае их отсутствия), изменения, которые вносятся в типовые нормы труда;
- методические рекомендации по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по сферам деятельности, видам учреждений и основным категориям работников;
- методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда;
- методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в учреждениях;
- рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.

В отношении подведомственных учреждений правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены:

- целевые показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и казенных учреждений и их руководителей (а также руководителей автономных учреждений), рекомендации по установлению целевых показателей эффективности деятельности федеральных автономных учреждений в части выполнения государственного задания с учетом введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения, изменения, которые вносятся в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений в части рекомендуемых для учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, соответствующих указанным показателям рекомендуемых стимулирующих выплат работникам, критериев и условий их осуществления, а также условий оплаты

труда руководителей учреждений, включая стимулирующие выплаты, критерии, размеры и условия их осуществления, в том числе с учетом введения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8;

- изменения, которые вносятся в условия и порядок оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (при необходимости).

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

- системы нормирования труда в учреждении;
- изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

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

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, будут осуществляться на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

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.

При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу «Российская Федерация — субъект Российской Федерации — учреждение — работник».

Целевые индикаторы развития отрасли при этом устанавливаются в соответствующих государственных программах и «дорожных картах», разрабатываемых в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013—2015 годах и утверждаемых Правительством Российской Федерации.

На уровне субъектов Российской Федерации с учетом отраслевых целевых индикаторов устанавливаются соответствующие индикаторы развития образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в каждом субъекте Российской Федерации и разрабатываются необходимые мероприятия по их достижению.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными 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 2012—2013 годах будет сформирована нормативная правовая база по

представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятия соответствующих должностей.

В отношении руководителей федеральных государственных учреждений постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (в редакции от 26 сентября 2012 г.) предусмотрено с 2013 года установление федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, 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, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по соответствующему субъекту Российской Федерации с учетом достижения средних для отдельных категорий работников показателей по каждому субъекту Российской Федерации, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.

Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться конкретизация 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.

В рамках развития кадрового потенциала работников учреждений в 2013—2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.

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.

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 государственных (муниципальных) услуг, 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.

В целях решения задачи по достижению показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, федеральные органы исполнительной власти предусматривают в «дорожных картах» мероприятия по координации работы с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников учреждений.

В «дорожных картах» предусматриваются следующие мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда и достижению целевых показателей уровня средней заработной платы

отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761:

- координация федеральным органом исполнительной власти работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе по достижению целевых показателей и индикаторов развития соответствующей отрасли, ежегодному уточнению параметров на очередной финансовый год и контролю за их выполнением;

- определение динамики значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012—2018 годах;

- подготовка методических рекомендаций для разработки органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников в соответствующих сферах;

- разработка (изменение) показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников;

- проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности;

- разработка типовых норм 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 процентов;

- актуализация квалификационных требований, предъявляемых к работникам, в том числе разработка профессиональных стандартов, с учетом современных требований к качеству государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

➤ осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников;

➤ 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;

➤ проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги;

➤ проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по реализации «дорожных карт» в части совершенствования системы оплаты труда соответствующих категорий работников.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджетов всех уровней на увеличение нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

При оценке соотношения заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, и средней заработной платы в регионе учитывается вся заработная плата, полученная работником за счет всех источников.

При выделении дополнительного финансирования за счет средств соответствующих бюджетов должно учитываться выполнение целевых 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 ра-

ботников, повышение оплаты труда которых определено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, по итогам года.

Методика оценки потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, с учетом возможного привлечения одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации и Министерством экономического развития Российской Федерации.

Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, 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 к одной категории (например, профессор и ассистент, дирижер и суфлер, главный и младший научные сотрудники).

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 для соответствующей категории работников.

Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012—2018 годах (агрегированные значения) приведена в Приложении № 4. Указанное соотношение носит индикативный характер и уточняется в «дорожных картах», в том числе в разрезе субъектов Российской Федерации в рамках планируемых мероприятий по повышению оплаты труда в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.

В 2017 году на основе анализа реализации Программы будут сформированы предложения о подходах к регулированию системы оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года с учетом достигнутых показателей по уровню оплаты труда.

Для мониторинга выполнения целевых значений индикаторов повышения оплаты труда отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, начиная с 2013 года вводится статистическое наблюдение. Информация о заработной плате, начисленной указанным работникам, будет представляться учреждениями в территориальные органы Федеральной службы государственной статистики в соответствующем субъекте Российской Федерации и в соответствующий орган управления по принадлежности.

Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации приведена в Приложении № 5.

Средняя заработная плата по категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за тот же период.

Оценка деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по достижению установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации осуществляется по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года.

Принятие решений о возможности предоставления финансовой помощи из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на частичное обеспечение расходных обязательств субъектов Российской Федерации, обусловленных

повышением оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, предусматривается с учетом заключений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, о выполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на территории соответствующего субъекта Российской Федерации мероприятий «дорожных карт» по совершенствованию системы оплаты труда и повышению качества услуг в сферах образования, науки, культуры и здравоохранения.

## **V. Ресурсное обеспечение реализации Программы**

Работа по формированию нормативной правовой базы, предусмотренной мероприятиями Программы, а также организационные мероприятия будут проводиться федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в пределах средств, предусмотренных на их текущую деятельность.

Средства федерального бюджета на повышение оплаты труда отдельным категориям работников федеральных государственных учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, предусматриваются путем увеличения размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного 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 государственного (муниципального) задания соответствующим учреждениям, в отношении каждой услуги, включенной в государственное задание подведомственных федеральным органам исполнительной власти 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-хозяйствен-



ной деятельности соответствующих бюджетных и автономных учреждений в части расходов на оплату труда (с учетом всех источников формирования фонда оплаты труда).

В 2013—2015 годах на повышение оплаты труда отдельным категориям работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, будет направлено 1332 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета — 240 млрд. рублей с учетом индексации фондов оплаты труда, за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации — 1092 млрд. рублей.

Всего за 2013—2018 годы, по предварительным оценкам, на эти цели может потребоваться 4941 млрд. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета — 1270 млрд. рублей, консолидированного бюджета субъектов Российской Федерации — 3671 млрд. рублей.

Объем потребности будет ежегодно уточняться с учетом данных о фактической численности и уровне заработной платы определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 категорий работников, прогнозируемой средней заработной плате по субъекту Российской Федерации и планируемых мероприятиях по реорганизации неэффективных учреждений.

Объемы финансирования мероприятий по повышению оплаты труда отдельным категориям работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, в сферах образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в 2013—2018 годах за счет средств федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации, а также общие объемы финансирования указанных мероприятий за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации приведены в Приложениях № 6 и 7 соответственно.

Указанные объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации «дорожных карт» при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

Для поддержки мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013 — 2015 годы

предусмотрено предоставление бюджетам субъектов Российской Федерации дополнительной финансовой помощи в виде дотаций из федерального бюджета ежегодно в размере 100 млрд. рублей.

## VI. Этапы реализации Программы

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

I этап (2012—2013 годы):

- формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

- повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, начиная с 2012 года;

- реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

- организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761;

- актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

- заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014—2015 годы):

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

- заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

- совершенствование квалификационных требований к работ-



никам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016—2018 годы):

- завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;
- обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

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

## VII. Управление реализацией Программы

Система управления реализацией Программы базируется на принципах совместного участия представителей органов государственной власти, сторон социального партнерства, открытости и гласности при принятии управленческих решений.

Координатором реализации Программы является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти проводят мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственных программах и «дорожных картах» развития соответствующих отраслей социальной сферы и науки, по итогам которого представляют доклад в Правительство Российской Федерации.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации проводят мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, в субъектах Российской Федерации, итоги которого рассматриваются региональными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

Координатор Программы один раз в полугодие подготавливает доклад о ходе реализации Программы и направляет его в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

## VIII. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация мероприятий Программы позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы

### Приложение 1

Динамика численности и заработной платы работников сферы образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг в 2007—2011 годах <\*>

Показатели	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
1	2	3	4	5	6
<b>Образование</b>					
Численность работников (млн человек)	5,77	5,71	5,66	5,52	5,36
в процентах к 2007 году	100	99,1	98,1	95,8	93

<\*> Сборник Федеральной службы государственной статистики «Социально-экономическое положение России», январь 2012 г.

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6
Среднемесячная начисленная заработная плата (тыс. рублей)	8,8	11,3	13,3	14,1	15,8
в процентах к 2007 году	100	128,9	151,4	160,3	180,1
в процентах к средней заработной плате по экономике Российской Федерации	64,6	65,5	71,3	67,2	67,6
<b>Здравоохранение и предоставление социальных услуг</b>					
Численность работников (млн человек)	4,45	4,46	4,5	4,46	4,46
в процентах к 2007 году	100	100,2	101	100,3	100,1
Среднемесячная начисленная заработная плата (тыс. рублей)	10	13	14,8	15,7	17,5
в процентах к 2007 году	100	130	147,7	156,7	174,8
в процентах к средней заработной плате по экономике Российской Федерации	73,8	75,5	79,5	75	75,1

Приложение 2

**План мероприятий  
Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда  
в государственных (муниципальных) учреждениях  
на 2012—2018 годы**

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат мероприятия	
				3	4
1	2	3	4	5	5
<b>I. Совершенствование системы оплаты труда</b>					
1	Доработка планов мероприятий («дорожных карт») в части включения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 мероприятий «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы» (далее — указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761)	Декабрь 2012 г.	Минобрнауки России, Минздрав России, Минкультуры России	Проекты распоряжений Правительств Федерации об утверждении планов («дорожных карт»)	Проект федерального закона
2	Разработка проекта федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части отдельных вопросов регулирования трудовых отношений работников государственных (муниципальных) учреждений в связи с изменением правового положения и принципов финансового обеспечения	I квартал 2013 г.	Минтруд России, Минфин России, Минэкономразвития России		

1	2	3	4	5
	деятельности указанных учреждений в соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»			
3	Разработка и утверждение в соответствующей сфере деятельности методических рекомендаций по работе органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников	II квартал 2013 г.	Минобрнауки России, Минздрав России, Минкультуры России, Минтруд России	Правовые акты федеральных органов исполнительной власти
4	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности подведомственных органам государственной власти и органам местного самоуправления учреждений и их руководителей	Ежегодно	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного управления	Правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного управления

				Российской Федерации и органов местного самоуправления
5	Разработка и утверждение методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда	Май 2013 г.	Минтруд России	Правовой акт Минтруда России
6	Разработка (изменение) и утверждение типовых отраслевых норм труда	2013—2018 годы	Федеральные органы исполнительной власти	Правовые акты федеральных органов исполнительной власти
7	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта постановления Правительства Российской Федерации о внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 в части совершенствования системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений	III квартал 2013 г.	Минтруд России, Минфин России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	Проект постановления Правительства Российской Федерации
8	Внесение изменений в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений по видам экономической власти, принятые в соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации	2013 г.	Федеральные органы исполнительной власти	Правовые акты федеральных органов исполнительной власти

1	2	3	4	5
	от 5 августа 2008 г. № 583, по вопросу достижения показателей повышения оплаты труда в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597			
9	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта распоряжения Правительства Российской Федерации о формировании независимой системы оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги	I квартал 2013 г.	Минтруд России, Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздрав России, Минкультуры России с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Проект распоряжения Правительства Российской Федерации
10	Разработка и утверждение методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в учреждениях	III квартал 2013 г.	Минтруд России	Правовой акт Минтруда России

II. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений				
11	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации следующих проектов постановлений Правительства Российской Федерации, направленных на реализацию проекта федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания проектного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»:			
	об утверждении типовой формы трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения	В месячный срок после вступления в силу федерального закона	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	Проект постановления Правительства Российской Федерации
	об утверждении порядка представления 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 руководителя государственного	В месячный срок после вступления в силу федерального закона	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	Проект постановления Правительства Российской Федерации

1	2	3	4	5
	(муниципального) учреждения, а также граждан, замещающих указанные должности			
	об утверждении порядка проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения, а также гражданами, замещающими указанные должности	В 3-месячный срок после вступления в силу федерального закона	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием Банка России	Проект постановления Правительства Российской Федерации
12	Проведение работы по заключению трудовых договоров с руководителями государственных (муниципальных) учреждений в соответствии с типовым формой договора	2013—2018 годы	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления	Трудовые договоры с руководителями учреждений

III. Развитие кадрового потенциала работников учреждений				
13	Разработка и утверждение профессиональных стандартов	2013—2014 годы	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием общественных, научных и иных организаций	Правовые акты Минтруда России
14	Повышение квалификации, переподготовка работников с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям	2013—2018 годы	Заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления	Повышение профессионального уровня персонала
15	Разработка и утверждение рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта	I квартал 2013 г.	Минтруд России	Правовой акт Минтруда России



1	2	3	4	5
16	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта	Ежегодно	Федеральные органы исполнительной власти	Трудовые договоры с работниками
17	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений в связи с введением эффективного контракта	Ежегодно	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления	Трудовые договоры с работниками
18	Представление в Правительство Российской Федерации доклада об анализе лучших практик внедрения эффективного контракта	Ежегодно, начиная с 2013 года, до 30 июля	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Доклад в Правительство Российской Федерации

19	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации предложений по базовым окладам по профессиональным квалификационным группам работников	2015 год	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Доклад в Правительство Российской Федерации
<p>IV. Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761</p>				
20	Создание постоянно действующей рабочей группы по оценке результатов реализации Программы	Декабрь 2012 г.	Минтруд России, Минфин России, Минэкономразвития России, Минкультуры России, Минздрав России, Минобрнауки России, Минспорт России, Росстат	Правовой акт Минтруда России

1	2	3	4	5
21	Планирование дополнительных расходов бюджетов всех уровней на повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761	2012—2017 годы	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления	Проекты законов о соответствии бюджетных
22	Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта распоряжения Правительства Российской Федерации о внесении изменений в федеральный план статистических работ в части введения федерального статистического наблюдения за показателями заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761	Декабрь 2012 г.	Росстат	Проект распоряжения Правительства Российской Федерации
23	Проведение пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты и труда	Июль 2013 г.	Минтруд России, Минобрнауки России, Минздрав России,	Доклад в Правительство Российской Федерации

	отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений		Минкультуры России, Минспорт России	
24	Разработка и утверждение методики оценки потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений	Март 2013 г.	Минтруд России, Минфин России, Минэкономразвития России	Правовой акт Минтруда России
25	Разработка и утверждение формы мониторинга реализации Программы	Май 2013 г.	Минтруд России	Правовой акт Минтруда России
26	Мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственных программах и «дорожных картах» развития отраслей социальной сферы	30 июля 2013 г., ежегодно с 2014 года 30 января, 30 июля	Минобрнауки России, Минздрав России, Минкультуры России, Минтруд России	Доклад в Правительство Российской Федерации
27	Мониторинг выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, в субъектах Российской Федерации	Один раз в полугодие 2013—2018 годы	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления	Доклад в Минтруд России, рассмотрение на региональных трехсторонних

1	2	3	4	5
28	Мониторинг реализации Программы	30 июля 2013 г., ежегодно, с 2014 года, 30 января, 30 июля	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Доклад в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений
29	Информационное сопровождение Программы (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия)	2012—2018 годы	федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной	Публикации в средствах массовой информации, своей информации,

			власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления с участием объединений профессиональных союзов, профсоюзных ассоциаций	семинары и другие мероприятия
30	Представление в Правительство Российской Федерации доклада об анализе результатов повышения оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761 и подготовка предложений о подходах к регулированию оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года	Май 2017 г.	Минтруд России, Минобрнауки России, Минздрав России, Минкультуры России, Минспорт России, Минфин России, Минэкономразвития России	Доклад в Правительство Российской Федерации

## Приложение 3

### Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(ф.и.о.)

именуемый (ая) в дальнейшем работником, с другой стороны  
(далее — стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

#### I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности,  
\_\_\_\_\_  
профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды работ, которые работник  
должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства,  
иного обособленного структурного подразделения  
работодателя, если работник принимается на работу  
в конкретные филиал, представительство или иное  
обособленное структурное подразделение работодателя  
с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя \_\_\_\_\_  
(наименование необособленного отделения, отдела,  
участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок  
(указать продолжительность), на время выполнения  
определенной работы с указанием причины (основания)  
заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59  
Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

#### II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.



VI. Социальное страхование  
и меры социальной поддержки работника,  
предусмотренные законодательством, отраслевым  
соглашением, коллективным договором,  
настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.  
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_.

VII. Иные условия  
трудоого договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_

VIII. Ответственность сторон  
трудоого договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение  
трудоого договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства

Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(наименование организации)	(ф.и.о.)
Адрес (место нахождения)	Адрес (место жительства) Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)
ИНН	серия _____ № _____ кем выдан _____ дата выдачи « _____ » _____ г.
_____	_____
(должность) (подпись) (ф.и.о.)	(должность) (подпись) (ф.и.о.)

ДИНАМИКА

примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы», и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012—2018 годах (агрегированные значения <\*>)

№ п/п	Показатели	2012 год, %	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
1	Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования	84	110	125	133	150	175	200
2	Научные сотрудники	135	128	134	143	158	179	200
3	Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование,	125,3	129,7	130,7	137	159,6	200	200

<\*> Сформированы на основе оценочных данных Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, носят индикативный характер и могут быть уточнены в «дорожных картах» по мере реализации Программы.

№ п/п	Показатели	2012 год, %	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
	предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)							
4	Средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг)	72,9	75,6	76,2	79,3	86,3	100	100
5	Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг)	48	50,1	51	52,4	70,5	100	100
6	Работники учреждений культуры	49	53	59	65	74	85	100
7	Социальные работники	37	47,5	58	68,5	79	89,5	100
8	Педагогические работники учреждений	58	75	80	85	90	95	100

№ п/п	Показатели	2012 год, %	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
	дополнительного образования детей <*>							
9	Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	70	75	80	85	90	95	100
10	Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	100	100	100	100	100	100	100
11	Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений <***>	80	100	100	100	100	100	100

<\*> К средней заработной плате учителей в субъекте Российской Федерации.

<\*\*\*> К средней заработной плате в сфере общего образования в субъекте Российской Федерации.

## МЕТОДИКА

расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы», по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации

1. Расчет фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы» (далее — отдельные категории работников), осуществляется на основе официальной статистической информации о средней заработной плате указанных категорий работников, полученной по результатам организованного Федеральной службой государственной статистики федерального статистического наблюдения государственных и муниципальных учреждений социальной сферы и науки, итоги которого формируются за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев и год (начиная с отчета за I квартал 2013 г.).

2. Средняя заработная плата исчисляется по следующим категориям работников:

➤ педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, педагогические работники образовательных учреждений общего образования, в том числе учителя, педагогические работники учреждений дополнительного образования детей, преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования, научные сотрудники;

➤ работники учреждений культуры, социальные работники, младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), врачи, работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

3. Расчет средней заработной платы по отдельной категории работников по субъекту Российской Федерации производится на

основании агрегирования по всем учреждениям социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, социальное обслуживание) и науки государственной и муниципальной форм собственности, осуществляющим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, данных о фонде начисленной заработной платы и численности работников данной категории.

Показатель средней заработной платы категории работников учреждений социальной сферы и науки по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включаются оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своим учреждением.

Данные по территориально обособленным подразделениям учреждений (в том числе филиалам) включаются в сводные итоги по тому субъекту Российской Федерации, на территории которого осуществляют деятельность эти подразделения.

4. Среднемесячная заработная плата по субъекту Российской Федерации исчисляется в соответствии с действующим порядком путем деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей, фонда начисленной заработной платы работников, заключивших гражданско-правовые договоры, и других работников несписочного состава на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и лиц, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. Среднемесячная заработная плата по субъекту Российской Федерации формируется на основе сведений, предоставленных организациями всех видов экономической деятельности и всех форм собственности.

5. Отношение средней заработной платы по соответствующей категории работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации рассчитывается путем деления средней заработной платы по данной категории работников, исчисленной в соответствии с пунктом 3 настоящей методики, на среднюю заработную плату по субъекту Российской Федерации, исчисленную в соответствии с пунктом 4 настоящей методики, и умножения полученного результата на 100 процентов.

Средняя заработная плата по отдельным категориям работников за соответствующий период сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за тот же период.

Например, средняя заработная плата социальных работников за 2013 год сопоставляется со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации за 2013 год.

При этом средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений сопоставляется со средней заработной платой в сфере общего образования, средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования детей — со средней заработной платой учителей в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6. Средняя заработная плата в сфере общего образования по субъекту Российской Федерации исчисляется в соответствии с действующим порядком на основе сведений, предоставленных организациями всех форм собственности, осуществляющими деятельность в сфере общего образования (коды ОКВЭД 80.10.2 и 80.21), путем деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей) и на количество месяцев в периоде.

7. В целях оценки деятельности руководителей учреждений, а также территориально обособленных подразделений (в том числе филиалов) показатели средней заработной платы по категориям работников в учреждениях социальной сферы и науки исчисляются в соответствии с методологическими подходами, указанными в пункте 3 настоящей методики.

## Приложение 6

### ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

по повышению оплаты труда отдельным категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы», в сферах образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения на 2013—2015 годы (оценка) <\*>

Сфера деятельности	2013 год, млрд руб.	2014 год, млрд руб.	2015 год, млрд руб.	2013—2015 годы, млрд руб.
Финансирование за счет средств федерального бюджета <*>				
Образование	29,1	48,3	72,3	149,7
Наука	0,9	8,3	17,1	26,3

Окончание табл.

Здравоохранение	7,1	9,5	15,1	31,7
Социальное обслуживание населения	0,6	1,2	2,1	3,9
Культура	6,7	9,2	12,6	28,5
Всего	44,4	76,5	119,2	240,1
Финансирование за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <***>				
Образование	150,3	163,9	196,5	510,7
Наука	1,1	2,3	3,7	7,1
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	74,9	129,1	212,9	416,9
Социальное обслуживание населения	6,7	13,5	21,5	41,7
Культура	26,4	39,7	49,8	115,9
Всего	259,4	348,5	484,4	1092,3
Финансирование за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <****>				
Образование	179,4	212,2	268,8	660,4
Наука	2	10,6	20,8	33,4
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	82	138,6	228	448,6
Социальное обслуживание населения	7,3	14,7	23,6	45,6
Культура	33,1	48,9	62,4	144,4
Всего	303,8	425	603,6	1332,4

<\*> Представленные в настоящем приложении объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации «дорожных карт» при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

<\*\*\*> С учетом индексации фонда оплаты труда с 1 октября 2013 г. на 6 процентов.

<\*\*\*> По предварительным данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

<\*\*\*\*> Агрегированные данные федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подлежащие ежегодному уточнению с учетом данных статистического наблюдения по оплате труда и численности отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.

## Приложение 7

### ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ

мероприятий по повышению оплаты труда отдельным категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы», в сферах образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения на 2013—2018 годы (оценка), млрд руб. <\*>

Сфера деятельности	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2013—2018 годы
Финансирование за счет средств федерального бюджета <***>							
Образование	29,1	48,3	72,3	71,2	96,4	134,8	452,1
Наука	0,9	8,3	17,1	33,3	50,4	67,7	177,7
Здравоохранение	7,1	9,5	15,1	74,1	182,4	234,9	523,1
Социальное обслуживание	0,6	1,2	2,1	2,8	3,5	4,4	14,6
Культура	6,7	9,2	12,6	17,7	25,3	30,7	102,2
Всего	44,4	76,5	119,2	199,1	358	472,5	1269,7
Финансирование за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <****>							
Образование	150,3	163,9	196,5	236,1	284,6	352,5	1383,9
Наука	1,1	2,3	3,7	5,8	8,4	13,9	35,2



Окончание табл.

Сфера деятельности	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2013—2018 годы
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	74,9	129,1	212,9	282	406,9	557	1662,8
Социальное обслуживание населения	6,7	13,5	21,5	32,2	47,1	64,7	185,7
Культура	26,4	39,7	49,8	69,6	91,4	126,9	403,8
Всего	259,5	348,6	484,4	625,7	838,4	1115	3671,4
Финансирование за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации <****>							
Образование	179,4	212,2	268,8	307,3	381	487,3	1836
Наука	2	10,6	20,8	39,1	58,8	81,6	212,9
Здравоохранение (с учетом средств обязательного медицинского страхования)	82	138,6	228	356,1	589,3	791,9	2185,9
Социальное обслуживание населения	7,3	14,7	23,6	35	50,6	69,1	200,3
Культура	33,1	48,9	62,4	87,3	116,7	157,6	506
Всего	303,8	425	603,6	824,8	1196,4	1587,5	4941,1

<\*> Представленные в настоящем приложении объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации «дорожных карт» при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

<\*> С 2013 по 2015 годы с учетом индексации фонда оплаты труда с 1 октября 2013 г. на 6 процентов. С 2016 по 2018 годы — оценка федеральных органов исполнительной власти.

<\*\*\*> По предварительным данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

<\*\*\*\*> Агрегированные данные федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подлежащие ежегодному уточнению с учетом данных статистического наблюдения по оплате труда и численности отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.

**1.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  
от 18 июня 2013 года  
ПО РАЗРАБОТКЕ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ  
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**Комментарий к документу.** В документе представлены рекомендации по разработке критериев эффективности деятельности образовательных учреждений. Подчеркивается, что определение эффективных показателей профессиональной деятельности работников является прерогативой образовательных учреждений.

**Методические рекомендации  
Министерства образования и науки России  
по разработке органами государственной власти  
субъектов Российской Федерации и органами  
местного самоуправления показателей эффективности  
деятельности государственных (муниципальных)  
учреждений в сфере образования, их руководителей  
и отдельных категорий работников**

В соответствии с пунктом 23 Приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013—2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также на основании

приказа Минтруда России от 13 мая 2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений» Минобрнауки России подготовлены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее — Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны с учетом предложений, представленных пилотными регионами (письмо Минтруда России от 13 июня 2013 г. №14-1/10/2-3236) в рамках подготовки примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного, общего, начального профессионального и среднего профессионального образования (далее — Примерные направления).

При разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на основании Методических рекомендаций показателей эффективности деятельности необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети Интернет.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации соответственно. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда

оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников также должны осуществляться с обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

### 1. Показатели эффективности для руководителя образовательной организации

На основании Примерных направлений и с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» муниципалитетом разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации и их индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

На основании данного постановления Правительства Российской Федерации руководителю образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленных работодателем.

#### Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Х	Х	Х

Продолжение табл.

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	X	X	X
4	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	X	X	X
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	X	X	
6	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	X	X	X
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	X	X	X
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X	X
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X	X

Окончание табл.

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Начальное и среднее профессиональное образование
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	X	X	X
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	X	X	
12	Реализация программ дополнительного образования	X	X	X

**1.3. ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
от 26 апреля 2013 г. № 167н  
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ  
ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
С РАБОТНИКОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ВВЕДЕНИИ  
ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»**

**Комментарий к документу.** В документе приведены основные положения, которые должны быть отражены в трудовом договоре работника согласно системе оплаты труда работников образования и действующим нормам Трудового кодекса Российской Федерации.

**Об утверждении рекомендаций  
по оформлению трудовых отношений с работником  
государственного (муниципального) учреждения  
при введении эффективного контракта**

В соответствии с пунктом 15 Приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы,

утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909), приказываю:

Утвердить прилагаемые рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Министр  
М. А. ТОПИЛИН

### **Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта <\*>**

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее — Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее — учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее — Программа).

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

2. В соответствии с разделом IV Программы, 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

<\*> Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. № 01/60140-ЮЛ.

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 <1>.

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878) (далее — Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в Приложении № 3 к Программе (далее — примерная форма трудового договора).

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также — дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан

<1> Раздел IV Программы.



уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

6. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй — хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

➤ место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

➤ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением

работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

➤ в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

➤ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

➤ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

➤ компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

➤ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

➤ условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

➤ другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

➤ продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

➤ меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

9. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее — ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении

трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

11. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - надбавка за интенсивность труда;
  - премия за высокие результаты работы;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
  - надбавка за наличие квалификационной категории;
  - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
  - надбавка за выслугу лет;
  - надбавка за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
  - премия по итогам работы за месяц;
  - премия по итогам работы за квартал;
  - премия по итогам работы за год;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:
  - е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
    - районный коэффициент;
    - коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
    - коэффициент за работу в высокогорных районах;
    - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
  - ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нор-

мальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за выполнение работ различной квалификации;
  - доплата за работу в ночное время;
- 3) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 11 Рекомендаций, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;
- об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;
- об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и рабо-

тодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

16. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Утверждены  
приказом Минтруда России  
от 26 апреля 2013 г. № 167н

**1.4. ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
от 12 апреля 2013 года № 329  
«О ТИПОВОЙ ФОРМЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ»**

**Комментарий к документу.** Приводится форма типового договора с руководителем учреждения. Отличительной чертой предлагаемого договора в рамках системы оплаты труда является расширение ответственности руководителя за соблюдение показателей уровней средней заработной платы отдельных категорий работников.

**О типовой форме  
трудоого договора с руководителем  
государственного (муниципального)  
учреждения**

В соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

3. Реализация полномочий, предусмотренных пунктом 2 настоящего постановления, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации штатной численности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных ему в федеральном бюджете на руководство и управление в сфере установленных функций.

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
Д. МЕДВЕДЕВ

Утверждена  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 12 апреля 2013 г. № 329

ТИПОВАЯ ФОРМА  
трудоого договора с руководителем  
государственного (муниципального)  
учреждения

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(федеральный орган государственной власти,  
орган государственной власти субъекта Российской Федерации,  
орган местного самоуправления, иной государственный орган,  
организация — указать нужное)<sup><1></sup>

именуемый в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о., должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_,  
с одной стороны, и \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

именуемый в дальнейшем руководителем, назначенный (избран-  
ный, утвержденный) на должность <sup><2></sup> \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, полное наименование государственного  
(муниципального) учреждения)

именуемого в дальнейшем учреждением, с другой стороны (далее —  
сторона), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

### I. Общие положения

1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между  
работодателем и руководителем, связанные с выполнением руко-  
водителем обязанностей по должности руководителя учреждения,  
расположенного по адресу: \_\_\_\_\_,  
работу по которой предоставляет работодатель.

<sup><1></sup> Указывается в качестве работодателя в случаях, предусмотренных  
законодательством Российской Федерации.

<sup><2></sup> Информация об избрании включается в случае, если в соответствии  
с законодательством Российской Федерации назначению предшествуют вы-  
боры, информация о назначении (утверждении) включается в случае, если в  
соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель был  
назначен (утвержден) на должность иным органом, чем тот, который заклю-  
чает с ним трудовой договор.

2. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок с указанием  
продолжительности — указать нужное)

3. Настоящий трудовой договор является договором по основ-  
ной работе.

4. Руководитель приступает к исполнению обязанностей \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(указать конкретную дату)

5. Местом работы руководителя является учреждение.

### II. Права и обязанности руководителя

6. Руководитель является единоличным исполнительным орга-  
ном учреждения, осуществляющим текущее руководство его де-  
ятельностью.

7. Руководитель самостоятельно осуществляет руководство  
деятельностью учреждения в соответствии с законодательством  
Российской Федерации, законодательством субъекта Российской  
Федерации, нормативными правовыми актами органов местного  
самоуправления, уставом учреждения, коллективным договором,  
соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим тру-  
довым договором, за исключением вопросов, принятие решений  
по которым отнесено законодательством Российской Федерации  
к ведению иных органов и должностных лиц.

8. Руководитель имеет право на:

а) осуществление действий без доверенности от имени учреж-  
дения;

б) выдачу доверенности, в том числе руководителям филиалов  
и представительств учреждения (при их наличии), совершение иных  
юридически значимых действий;

в) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов уч-  
реждения;

г) осуществление в установленном порядке приема на работу  
работников учреждения, а также заключение, изменение и рас-  
торжение трудовых договоров с ними;

д) распределение обязанностей между своими заместителями,  
а в случае необходимости — передачу им части своих полномочий  
в установленном порядке;

е) утверждение в установленном порядке структуры и штат-  
ного расписания учреждения, принятие локальных нормативных  
актов, утверждение положений о структурных подразделениях,  
а также о филиалах и представительствах учреждения (при их  
наличии);

ж) ведение коллективных переговоров и заключение коллек-  
тивных договоров;

з) поощрение работников учреждения;



и) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) решение иных вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, уставом учреждения и настоящим трудовым договором к компетенции руководителя;

л) получение своевременно и в полном объеме заработной платы;

м) предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

н) повышение квалификации.

9. Руководитель обязан:

а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора;

б) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

в) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

г) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

д) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

е) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

з) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;

и) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

к) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

л) не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

м) обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке;

н) обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

о) соблюдать обязательства, связанные с допуском к государственной тайне <sup><3></sup>;

п) представлять работодателю проекты планов деятельности учреждения и отчеты об исполнении этих планов в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

р) обеспечивать выполнение всех плановых показателей деятельности учреждения;

с) обеспечивать своевременное выполнение нормативных правовых актов и локальных нормативных актов работодателя;

т) своевременно информировать работодателя о начале проведения проверок деятельности учреждения контрольными и правоохранительными органами и об их результатах, о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении, а также незамедлительно сообщать о случаях возникновения в учреждении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;

у) осуществить при расторжении настоящего трудового договора передачу дел учреждения вновь назначенному руководителю в установленном порядке;

ф) представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю до \_\_\_\_\_ <sup><4></sup>;

(указать конкретную дату)

х) информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

ц) представлять работодателю в установленном порядке сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

ч) обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной

<sup><3></sup> Включается в трудовой договор при оформленном руководителю допуске к государственной тайне.

<sup><4></sup> Срок представления документов устанавливается работодателем.



платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления);

ш) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и уставом учреждения.

### III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

а) осуществлять контроль за деятельностью руководителя и требовать от него добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом учреждения;

б) проводить аттестацию руководителя с целью оценки уровня его квалификации и соответствия занимаемой должности <sup><5></sup>;

в) принимать в установленном порядке решения о направлении руководителя в служебные командировки;

г) привлекать руководителя к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

д) поощрять руководителя за эффективную работу учреждения.

11. Работодатель обязан:

а) соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов, а также условия настоящего трудового договора;

б) обеспечивать руководителю условия труда, необходимые для его эффективной работы;

в) устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности учреждения целевые показатели эффективности работы руководителя в целях его стимулирования;

г) уведомлять руководителя о предстоящих изменениях условий настоящего трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) осуществлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке финансовое обеспечение деятельности учреждения;

е) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

### IV. Рабочее время и время отдыха руководителя

12. Руководителю устанавливается:

а) продолжительность рабочей недели — \_\_\_\_\_ часов;

<sup><5></sup> Включается в трудовой договор в случаях аттестации руководителя, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

б) количество выходных дней в неделю — \_\_\_\_\_;

в) продолжительность ежедневной работы — \_\_\_\_\_ часов <sup><6></sup>;

г) ненормированный рабочий день <sup><7></sup>;

д) ежегодный основной (ежегодный основной удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

13. Перерывы для отдыха и питания руководителя устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

14. Руководителю предоставляется:

а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней <sup><7></sup>;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней в соответствии с \_\_\_\_\_ <sup><7></sup>.

(указать основание установления)

15. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются руководителю в соответствии с графиком в сроки, согласованные с работодателем.

### V. Оплата труда руководителя

и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

16. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором.

17. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц.

18. Руководителю в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты

19. В качестве поощрения руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

<sup><6></sup> Нормальная продолжительность рабочего времени руководителя не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии с законодательством Российской Федерации руководителю может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

<sup><7></sup> Включается в трудовой договор при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты <sup>&lt;8&gt;</sup>	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)

20. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение значений показателей, предусмотренных подпунктом «ч» пункта 9 настоящего трудового договора.

21. Заработная плата выплачивается руководителю в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения.

22. Заработная плата \_\_\_\_\_.  
(выплачивается руководителю по месту работы, перечисляется на указанный работодателем счет в банке — указать нужное)

#### VI. Ответственность руководителя

23. Руководитель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

24. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующему основанию;
- г) иные дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

25. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе или просьбе самого руководителя.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания руководитель не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

26. Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными зако-

<sup><8></sup> Устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем.

нами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

#### VII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые руководителю

27. Руководитель подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

28. Руководитель имеет право на дополнительное страхование \_\_\_\_\_ в порядке и на условиях,

(вид страхования) \_\_\_\_\_.  
которые установлены \_\_\_\_\_.  
(наименование локального нормативного акта работодателя)

#### VIII. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения вносятся в настоящий трудовой договор по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

30. Руководитель имеет право досрочно расторгнуть настоящий трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

31. При расторжении настоящего трудового договора с руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации ему выплачивается компенсация в размере \_\_\_\_\_ <sup><9></sup>.

32. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### IX. Заключительные положения

33. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

34. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, руководитель и работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

35. Споры и разногласия, возникающие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия — в соответствии с законодательством Российской Федерации.

36. В соответствии со статьей 276 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель вправе выполнять работу по совместительству у другого работодателя только с разрешения работодателя.

<sup><9></sup> Не ниже 3-кратного среднемесячного заработка.

37. Настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится работодателем в личном деле руководителя, второй — у руководителя.

38. Стороны:

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(полное наименование)	(ф.и.о.)
Адрес (место нахождения) _____	Адрес (место жительства) _____
_____	_____
ИНН _____	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____
_____	_____
(должность) (подпись) (ф.и.о.)	серия _____ № _____
М. П.	кем выдан _____
	дата выдачи « » _____ г.
	_____
	(подпись)
	Руководитель получил один экземпляр настоящего трудового договора
	_____
	(дата и подпись руководителя)

## Раздел 2. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ \_\_\_\_\_

### 2.1. РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ от 29 декабря 2012 г. № 2925-р «О ПЛАНЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПРАВИТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2013—2015 годы ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОСЛАНИЯ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОМУ СОБРАНИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 12 декабря 2012 года»

**Комментарий к документу.** В документе отражены этапы реализации задач федеральной Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы

### О плане мероприятий правительства Нижегородской области на 2013—2015 годы по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 12 декабря 2012 года

В целях выполнения задач, поставленных в Послании Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 12 декабря 2012 года:

1. Утвердить прилагаемый План мероприятий правительства Нижегородской области на 2013—2015 годы по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 12 декабря 2012 года (далее — План мероприятий).

2. Органам исполнительной власти Нижегородской области осуществлять План мероприятий на 2013—2015 годы в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Нижего-

родской области от 17 декабря 2012 года № 164-З «Об областном бюджете на 2013 год».

3. Исполнителям Плана мероприятий направлять в аппарат правительства Нижегородской области информацию о ходе выполнения Плана мероприятий ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области принять участие в реализации Плана мероприятий.

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя губернатора, заместителя председателя правительства Нижегородской области С. А. Потапова.

Губернатор  
В. П. ШАНЦЕВ

Утвержден  
распоряжением Правительства  
Нижегородской области  
от 29 декабря 2012 г. № 2925-р

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
правительства Нижегородской области  
на 2013—2015 годы по реализации  
Послания Президента Российской Федерации  
Федеральному Собранию Российской Федерации  
12 декабря 2012 года

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
<b>Демографическая политика</b>			
1	Исполнение Плана мероприятий по реализации в Нижегородской области в 2011—2015 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением правительства Нижегородской области от 2 июля 2010 года № 1278-р	2013—2015 годы	Минсоцполитики

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
2	Реализация областной целевой программы (ОЦП) «Ликвидация очередности в дошкольных образовательных учреждениях Нижегородской области детей в возрасте 3—7 лет на 2013—2015 годы и на период до 2023 года», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 19 сентября 2012 года № 646	На период действия ОЦП	Минобразования
3	Реализация ОЦП «Создание семейных детских садов и учительских домов в Нижегородской области в 2011—2022 годах», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 4 апреля 2011 года № 228	На период действия ОЦП	Минобразования
4	Реализация регионального сетевого проекта «Нижегородская школа — территория здоровья»	2013 год	Минобразования
5	Реализация сетевого образовательного проекта «Здоровьеобеспечение детей в муниципальной системе физкультурно-образовательной деятельности «ДОУ—ООУ—ФОК» на основе сетевого управления»	2013 год	Минспорта, Минобразования
6	Увеличение числа детских спортивных секций на базе государственных физкультурно-оздоровительных комплексов Нижегородской области	2013 год	Минспорта
7	Организация обучения плаванию детей на базе физкультурно-оздоровительных комплексов в рамках ОЦП «Создание общественных спасательных постов в местах массового отдыха населения и обучение населения, прежде всего детей, плаванию и приемам спасания на воде, обеспечение общественных спасательных постов наглядной агитацией по профилактике и предупреждению	2013 год	Минспорта, Минобразования

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
	несчастных случаев на воде и пропаганде здорового образа жизни в Нижегородской области на 2012—2017 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 30 ноября 2012 года № 865		
8	Организация в системе социальной защиты населения различных форм отдыха детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Организация работы оздоровительных лагерей, в том числе профильных тематических, для подростков, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	2013 год	Минсоцполитики
9	Проведение фестиваля здорового образа жизни работающей молодежи «Турфест»	Июль 2013 года	Минспорта
Жилищная политика			
10	Реализация ОЦП «Стимулирование малоэтажного жилищного строительства в Нижегородской области на 2011—2013 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 16 сентября 2010 года № 611, направленной на обеспечение земельных участков инженерной и дорожной инфраструктурой в целях формирования рынка доступного жилья эконом-класса	На период действия ОЦП	Минстрой
11	Реализация ОЦП «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011—2023 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 13 сентября 2010 года № 603	На период действия ОЦП	Минстрой, Минобрания

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
12	Реализация ОЦП «Обеспечение инженерной и дорожной инфраструктурой земельных участков, предназначенных для бесплатного предоставления многодетным семьям в собственность для индивидуального жилищного строительства в Нижегородской области, на 2013—2017 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 28 сентября 2012 года № 677	На период действия ОЦП	Минстрой, Мингосимущества, Минэкономики
13	Реализация ОЦП «Обеспечение жильем молодых семей в Нижегородской области на период 2011—2015 годов», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 10 ноября 2010 года № 772	На период действия ОЦП	Минсоцполитики
14	Ликвидация аварийного жилищного фонда на территории Нижегородской области (многоквартирных жилых домов, признанных в установленном порядке аварийными до 1 января 2012 года) за счет привлечения средств Фонда содействия реформированию ЖКХ на условиях софинансирования из средств консолидированного бюджета Нижегородской области	2013—2015 годы	Минсоцполитики
Качественные рабочие места			
15	Формирование региональной системы подготовки квалифицированных рабочих и инженерных кадров (ресурсные центры, корпоративные учебные центры предприятий)	2013 год	Минобрания, Минпром НАПП (по согласованию)



Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
16	Внедрение системы менеджмента качества ISO 9000:2008 в учреждениях профессионального образования	2013—2014 годы	Минобразования
17	Внедрение общественно-профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	2014 год	Минобразования совместно с общественными организациями работодателями (по согласованию)
18	Создание центров сертификации профессиональных квалификаций	2013—2014 годы	Минобразования совместно с общественными организациями работодателями (по согласованию)
19	Разработка контрольно-измерительных материалов в соответствии с требованиями ФГОС по приоритетным направлениям подготовки кадров	2013—2014 годы	Минобразования совместно с учреждениями профессионального образования (по согласованию)

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
20	Разработка показателей, определяющих эффективность деятельности учреждений профессионального образования	2013—2014 годы	Минобразования совместно с советом руководителей учреждений профессионального образования (по согласованию)
21	Разработка и внедрение мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в режиме on-line	2013—2014 годы	Минобразования
22	Разработка и внедрение мониторинга общественного мнения об учреждениях профессионального образования	2013—2014 годы	Минобразования совместно с общественными организациями работодателями (по согласованию)
Развитие социальной сферы			
23	Обеспечение достижения целевых показателей по повышению уровня заработной платы отдельных категорий работников социальной сферы, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реали-	В сроки, установленные указами	Минздрав, Минобразования, Минсоцполитики, Минкультуры

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
	зации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы»		
24	Информационное сопровождение (проведение семинаров и другие мероприятия) повышения заработной платы отдельным категориям работников социальной сферы	2013—2015 годы	Минздрав, Минобр-ования, Минсоц-политики, Минкуль-туры
25	Разработка и реализация регионального соглашения о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2013 год, предусматривающего размер минимальной заработной платы для отраслей бюджетного сектора экономики — не ниже МРОТ, установленного Правительством Российской Федерации	1-й квар-тал 2013 года	Минсоц-политики
26	Разработка и утверждение рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Нижегородской области в 2013 году	2013 год	Минсоц-политики, Минобр-ования, Минздрав, Минкуль-туры
27	Разработка и направление в соответствующие федеральные органы исполнительной власти предложений по участию в формировании и внедрении системы публичного мониторинга качества здравоохранения, образования, социального обслуживания населения, востребованности учреждений культуры Нижегородской области	2013 год	Минобр-ования, Минздрав, Минсоц-политики, Минкуль-туры

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
28	Внедрение «эффективного контракта» при заключении трудовых договоров с работниками (в том числе с руководителями) учреждений социальной сферы	с 2013 года	Минсоц-политики, Минобр-ования, Минздрав, Минкуль-туры
29	Внесение изменений и дополнений в план реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на период 2010—2015 годов, утвержденный распоряжением правительства Нижегородской области от 21 июля 2010 года № 1445-р, в части реализации направления «Усовершенствование учительского корпуса»	1-й квар-тал 2013 года	Минобр-ования
30	Разработка рекомендаций для органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Нижегородской области, по корректировке муниципальных планов реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на период 2010—2015 годов и проектов перспективного развития каждого общеобразовательного учреждения	1-й квар-тал 2013 года	Минобр-ования
Поддержка традиционных ценностей			
31	Внесение изменений и дополнений в ведомственную целевую программу «Развитие образования в Нижегородской области на 2011—2013 годы», утвержденную приказом министерства образования Нижегородской области от 7 сентября 2010 года № 1009,	Февраль 2013 года	Минобр-ования

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
	части мероприятий, направленных на улучшение качества преподавания русского языка, литературы, истории, комплексного курса «Основы религиозных культур и светской этики»		
32	Разработка государственными и муниципальными музеями Нижегородской области специальных экскурсий для детей и юношества, связанных с историческими, культурными, природными достопримечательностями своей малой родины и Нижегородского края в целом	1—2 кварталы 2013 года	Минкультуры
33	Увеличение числа детских и молодежных формирований в культурно-досуговых учреждениях Нижегородской области	2013 год	Минкультуры
34	Проведение историко-документальных выставок, школьных уроков, экскурсий на основе документов архивных фондов Нижегородской области, в том числе связанных со знаменательными датами в истории России и Нижегородского региона	2013 год	Комитет по делам архивов
35	Включение в списки организаций — источников комплектования государственных архивов Нижегородской области национально-культурных автономий и Нижегородской региональной общественной организации «Международный союз»	2013 год	Комитет по делам архивов
36	Проведение конкурса воспитательных систем образовательных учреждений	2013 год	Минобразования
37	Проведение конкурса работников образовательных учреждений «Воспитать человека»	2013 год	Минобразования

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
38	Назначение и выплата областных именных стипендий аспирантам и студенческой молодежи из учреждений высшего и среднего профессионального образования	Постоянно	Минобразования
39	Проведение конкурсного отбора на получение гранта губернатора среди учреждений дополнительного образования детей и педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, внедряющих инновационные программы	2013 год	Минобразования
40	Формирование 3-го состава молодежного парламента при Законодательном Собрании Нижегородской области	Конец февраля — март 2013 года	Минспорта
41	Проведение областного конкурса лидеров и руководителей детских и молодежных общественных объединений «Новое поколение XXI века»	Ежегодно (апрель)	Минобразования
42	Проведение областного конкурса молодежных инновационных команд РОСТ «Россия — Ответственность — Стратегия — Технологии»	Ежегодно (декабрь)	Минобразования
43	Проведение областного конкурса организаторов детского общественного движения в Нижегородской области «Вожатый года — 2012»	Ежегодно (май)	Минобразования
44	Проведение фестиваля работающей молодежи «Золотые руки»	Февраль — март 2013 года	Минспорта

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
45	Проведение Второго областного лидер-слета молодежных активистов предприятий (организаций) Нижегородской области (в рамках фестиваля работающей молодежи «Золотые руки»)	Октябрь 2013 года	Минспорта
<b>Миграционная политика, межнациональные взаимоотношения</b>			
46	Разработка областной целевой программы по оказанию содействия добровольному переселению в Нижегородскую область соотечественников, проживающих за рубежом, в 2013—2015 годах	2013 год	Минсоцполитики
47	Приведение концепции миграционной политики Нижегородской области на период до 2020 года в соответствие с Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Президентом Российской Федерации от 13 июня 2012 года	1-й квартал 2013 года	Минсоцполитики
48	Поддержка проектов и программ национально-культурных объединений региона, направленных на формирование этнической и религиозной толерантности, а также на правовую, социальную и культурную адаптацию трудовых мигрантов	2013 год	Министерство внутренней политики
<b>Государственное управление</b>			
49	Внесение изменений в нормативную правовую базу Нижегородской области в части конкретизации положений, регламентирующих форму, порядок и сроки размещения информации органов государственного финансового контроля Нижегородской области о результатах контрольных мероприятий	2013 год	Минфин

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
50	Размещение информации о результатах проверок по осуществлению федерального государственного контроля качества образования на сайте министерства образования Нижегородской области	Постоянно	Минобразования
51	Размещение ежегодного доклада об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования Нижегородской области на сайте министерства образования Нижегородской области	Постоянно	Минобразования
52	Обеспечение нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения не ниже показателей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 апреля 2012 года № 415н	Постоянно	Управление государственной службы занятости населения
53	Проведение выборочного анкетирования граждан по итогам предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения (не менее 10 процентов граждан от общего числа получивших государственные услуги)	1 раз в полугодие	Управление государственной службы занятости населения
54	Внесение изменений в нормативную правовую базу Нижегородской области, регулиующую вопросы реализации законодательства о размещении заказов в Нижегородской области в части, касающейся обязанности государственных заказчиков и государственных бюджетных учреждений Нижегородской области размещать заказ на поставки товаров, выполне-	2013 год	Минфин

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
	ние работ, оказание услуг в соответствии с планом-графиком, размещенным на официальном сайте		
55	Разработка проекта нормативного правового акта Нижегородской области о наделении органа, уполномоченного на осуществление контроля в сфере размещения заказов, полномочиями по осуществлению контроля за закупками учреждениями и организациями, осуществляющими такие закупки в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	2013 год	Минфин
56	Включение представителей общественности в состав комиссий (советов) по противодействию коррупции при главах органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области	2013 год	ОМСУ
Экономика			
57	Реализация программ развития производительных сил муниципальных образований, направленных на модернизацию существующих и создание новых современных производств и высокопроизводительных рабочих мест	Ежегодно	Минэкономики, Минпром, Минпредпринимательства, Минсельхоз, Мининвест, Минстрой, МинЖКХ и ТЭК, ОМСУ

Продолжение табл.

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
58	Рассмотрение возможности передачи в бюджеты муниципальных районов и городских округов налога, взимаемого в связи с применением упрощенной системы налогообложения	2014 год	Минфин
59	Координация и оказание содействия предприятиям и организациям ОПК Нижегородской области в реализации федеральных целевых программ по развитию авиа-, судостроительной и приборостроительной и радиоэлектронной промышленности	2013 год	Минпром
60	Осуществление мониторинга и контроля размещения на предприятиях ОПК Нижегородской области госзаказа	2013 год	Минпром
61	Реализация мероприятий по адаптации бизнеса к работе в условиях ВТО	Постоянно	Минпром, Минсельхоз, Минпредпринимательства, Минстрой, МинЖКХ и ТЭК, ТПП (по согласованию), НАПП (по согласованию)
62	Оказание поддержки в создании Центра высоких медицинских технологий в рамках соглашения между правительством Нижегородской области и Нижегородским государственным университетом им. Н. И. Лобачевского	2013 год	Минпром



№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
63	Выполнение показателей по обеспечению населения Нижегородской области основными видами продовольствия, определенных ОЦП «Развитие агропромышленного комплекса Нижегородской области на 2013—2020 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 4 декабря 2012 года № 882	На период действия ОЦП	Минсельхоз
64	Проведение организационных мероприятий по развитию Нижегородского индустриального инновационного кластера в области автомобилестроения и нефтехимии	2013 год	Мининвест
65	Проведение мероприятий по организации в Нижегородской области авиационного кластера	2013 год	Мининвест
66	Разработка Программы по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Нижегородской области, включающей развитие кластеров, технопарков и промышленных парков, совершенствование мер государственной поддержки, создание инфраструктурных объектов к инвестиционным площадкам, снятие административных барьеров, совершенствование работы «одного окна»	2013 год	Мининвест
67	Реализация ОЦП «Совершенствование транспортной инфраструктуры Нижегородской области на 2012—2014 годы», утвержденной постановлением правительства Нижегородской области от 28 ноября 2011 года № 958, в том числе в части строительства и повышения уровня технического состояния	2013—2014 годы	Минстрой

№ п/п	Мероприятия по реализации задач, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации	Срок реализации	Орган, ответственный за реализацию <*>
	автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения, искусственных дорожных сооружений		
68	Реализация проекта по организации региональных перевозок пассажиров воздушным транспортом в Приволжском федеральном округе	2013 год	Департамент транспорта

Примечание: используемые сокращения:

- Минсоцполитики — министерство социальной политики Нижегородской области;
- Минобразования — министерство образования Нижегородской области;
- Минспорта — министерство спорта и молодежной политики Нижегородской области;
- Минстрой — министерство строительства Нижегородской области;
- Мингосимущества — министерство государственного имущества и земельных ресурсов Нижегородской области;
- Минэкономики — министерство экономики Нижегородской области;
- Минпром — министерство промышленности и инноваций Нижегородской области;
- НАПП — Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей;
- Минздрав — министерство здравоохранения Нижегородской области;
- Минкультуры — министерство культуры Нижегородской области;
- Комитет по делам архивов — Комитет по делам архивов Нижегородской области;
- Министерство внутренней политики — министерство внутренней региональной и муниципальной политики Нижегородской области;
- Минфин — министерство финансов Нижегородской области;

— Управление государственной службы занятости — Управление государственной службы занятости населения Нижегородской области;

— ОМСУ — органы местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Нижегородской области;

— Минпредпринимательства — министерство поддержки и развития малого предпринимательства, потребительского рынка и услуг Нижегородской области;

— Минсельхоз — министерство сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области;

— МинЖКХ и ТЭК — министерство жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Нижегородской области;

— ТПП — Торгово-промышленная палата Нижегородской области;

— Мининвест — министерство инвестиционной политики Нижегородской области;

— Департамент транспорта — департамент транспорта Нижегородской области.

## **2.2. ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 28 июня 2013 года № 1663

### **«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»**

#### **Об утверждении показателей эффективности работы работников государственных образовательных учреждений**

В рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013—2018 годы

приказываю:

руководителям государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, разработать и утвердить показатели эффективности деятельности основных категорий работников с учетом

Методических рекомендаций Минобрнауки России и Примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468.

Министр образования  
Нижегородской области

С. В. Наумов

## **2.3. ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 6 сентября 2013 года № 2043

### **«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ»**

**Комментарий к документу.** В содержании документа определены показатели эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения в Нижегородской области.

#### **Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителя государственного образовательного учреждения**

В целях определения размера стимулирующей выплаты приказываю:

1. Утвердить целевые показатели эффективности работы руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области при разработке (актуализации) целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных учреждений учесть данные целевые показатели эффективности

работы руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области.

3. Ректору государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования» Бармину Н. Ю. актуализировать показатели эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) образовательных учреждений Нижегородской области с учетом методических рекомендаций Минобрнауки России для направления рекомендаций в подведомственные министерству образования Нижегородской области образовательные учреждения и органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области.

Министр образования  
Нижегородской области

С. В. Наумов

Приложение  
к приказу министерства образования  
Нижегородской области  
от 06.09.2013 № 2043

Целевые показатели эффективности работы  
руководителя государственного образовательного  
учреждения

1. Условиями выплаты стимулирующей надбавки являются:
  - достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем;
  - достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Нижегородской области.
2. Целевыми показателями эффективности работы руководителя являются:
  - эффективность деятельности учреждения;
  - деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами;
  - финансово-экономическая деятельность;
  - информационная открытость образовательного процесса.

3. Оценка целевых показателей эффективности работы руководителя.

3.1. Эффективность деятельности учреждения.

3.1.1. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения утверждается приказом министерства образования Нижегородской области.

3.1.2. Эффективность деятельности учреждения оценивается в баллах.

Вид (наименование) учреждения	Максимальное значение в баллах, равное 100%
Государственные бюджетные образовательные учреждения среднего профессионального образования	25
Государственные бюджетные образовательные учреждения дополнительного образования детей, за исключением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр "Лазурный"» (круглогодичного действия)	57
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр "Лазурный"» (круглогодичного действия)	45
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (далее — ГБОУ ДПО) «Нижегородский научно-информационный центр»	45
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный инженерно-экономический институт» (далее — ГБОУ ВПО НГИЭИ)	21
Государственные общеобразовательные учреждения, находящиеся в ведении министерства образования Нижегородской области	26
Государственные казенные образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и государственные казенные оздоровительные образовательные учреж-	38

Продолжение табл.

Вид (наименование) учреждения	Максимальное значение в баллах, равное 100%
дния санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, находящиеся в ведении министерства образования Нижегородской области	
Государственные казенные образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящиеся в ведении министерства образования Нижегородской области	30
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования взрослых (далее — ГБОУ ДОВ) «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области»	55
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования» (далее — ГБОУ ДПО НИРО)	125

3.1.3. Оценка эффективности работы руководителя в соответствии с достижением показателей эффективности деятельности учреждения.

Процент выполнения показателей эффективности деятельности учреждения	Количество баллов
Более 85	60
От 60 до 85	40
Менее 60	0

3.2. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами.

3.2.1. Показатели результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, определяются Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в сфере образования Нижегородской области» и государственной программой «Развитие образования в Нижегородской области».

№ п/п	Наименование показателя результатов	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
1	Удельный вес численности педагогических работников (без учета руководящих работников) в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников (без учета руководящих работников) образовательных организаций <sup>&lt;1&gt;</sup> :						
1.1	для общеобразовательных организаций	17	20	20	20	20	24
1.2	для организаций дополнительного образования детей	18	20	20	20	20	24
1.3	для организаций высшего и среднего профессионального образования	11	12	13	14	14,5	15
1.4	для организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	17	17,5	18	18,5	19	19,5

<sup><1></sup> Для государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования взрослых «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области» и дополнительного профессионального образования «Нижегородский научно-информационный центр» рассчитывается удельный вес численности основного персонала в возрасте до 30 лет в общей численности основного персонала.

Продолжение табл.

№ п/п	Наименование показателя результатов	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
1.5	для ГБОУ ДПО НИРО (педагогические работники)	4,6	5,1	5,6	6,1	6,6	7,1
1.6	для ГБОУ ДПО «Нижегородский научно-информационный центр»	25	25	25	25	25	25
1.7	для ГБОУ ДОВ «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области»	37	37	37	37	37	37
2	Доля высококвалифицированных кадров в сфере образования от числа квалифицированных работников (за исключением ГБОУ ДОВ «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области»)	20,3	25	28	30	33	33

Показатели оцениваются по достижению установленных значений в баллах:

- 10 баллов — выше установленных показателей на отчетный год;
- 7 баллов — равно установленным показателям на отчетный период;

- 0 баллов — ниже установленных показателей на отчетный год.

Для ГБОУ ДОВ «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области» применяется показатель результатов «Выполнение требований Положения об оплате труда и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом:

10 баллов — отсутствие нарушений положения и обоснованных жалоб со стороны работников на правильность начисления заработной платы;

0 баллов — наличие нарушений и жалоб».

### 3.3. Финансово-экономическая деятельность.

Показатели результатов финансово-экономической деятельности руководителя оцениваются в баллах.

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки
1	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды (за исключением государственных казенных образовательных учреждений)	7,5 балла — своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ, услуг; 0 балла — наличие просроченной задолженности
2	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности образовательного учреждения, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю образовательного учреждения в отчетном году	7,5 балла — отсутствуют нарушения и взыскания; 0 балла — проверки не проводились; -5 балла — наличие нарушений и взысканий

Для государственных казенных образовательных учреждений применяется показатель результатов «Использование в полном объеме бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения:

7,5 балла — используются в полном объеме;

0 балла — используются не в полном объеме».

### 3.4. Информационная открытость образовательного процесса.

Показатели результатов деятельности, направленной на информационную открытость образовательного процесса, оцениваются в баллах.

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки
1	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.) в установленные сроки	2,5 балла — отсутствие нарушения сроков; -2,5 балла — нарушение сроков



Окончание табл.

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки
2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	2,5 балла — отсутствие нарушения сроков; -2,5 баллов — нарушение сроков

4. Максимально возможное количество баллов за достижение целевых показателей деятельности руководителя — 100.

5. Достижение значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Нижегородской области определяется Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в сфере образования Нижегородской области»

Показатели результатов	2013 год, %	2014 год, %	2015 год, %	2016 год, %	2017 год, %	2018 год, %
1	2	3	4	5	6	7
Отношение среднемесячной заработной платы педагогов государственных организаций дополнительного образования детей к средней заработной плате в Нижегородской области	75	80	85	90	95	100
Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования к средней заработной плате в Нижегородской области	75	80	85	90	95	100
Отношение среднемесячной заработной платы	100	100	100	100	100	100

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7
платы педагогических работников образовательных организаций общего образования к средней заработной плате в Нижегородской области						
Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава ГБОУ ВПО НГИЭИ, ГБОУ ДПО НИРО к средней заработной плате в Нижегородской области	110	125	133	150	175	200

2.2. Для руководителей учреждений дополнительного образования взрослых, дополнительного профессионального образования (для категорий работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу) и для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, значение среднемесячной заработной платы не устанавливается.

**2.4. ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
от 28 июня 2013 года №1659  
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЕЙ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ  
В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**Комментарии к документу.** В документе отражены целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждений образования Нижегородской области.

**Об утверждении перечней показателей  
эффективности работы государственных  
образовательных учреждений, находящихся  
в ведении министерства образования  
Нижегородской области**

В рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013—2018 годы

приказываю:

1. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственных бюджетных образовательных учреждений среднего профессионального образования, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области (Приложение 1).

2. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, за исключением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр “Лазурный” (круглогодичного действия)» (Приложение 2).

3. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр “Лазурный” (круглогодичного действия)» (Приложение 3).

4. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский научно-информационный центр» (Приложение 4).

5. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный инженерно-экономический институт» (Приложение 5).

6. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственных бюджетных общеобразовательных учреждений,

находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области (Приложение 6).

7. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственных казенных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и государственных казенных оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области (Приложение 7).

8. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственных казенных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области (Приложение 8).

9. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования взрослых «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области» (Приложение 9).

10. Утвердить Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования» (Приложение 10).

11. Возложить ответственность за сбор и обработку информации о достижении показателей эффективности деятельности образовательного учреждения (далее — показатели) на руководителей структурных подразделений министерства образования Нижегородской области, курирующих соответствующее образовательное учреждение.

12. Руководителям государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, ежегодно в срок до 1 декабря отчетного года представлять в курирующие структурные подразделения информацию о достижении показателей.

13. Руководителям структурных подразделений министерства образования Нижегородской области, курирующих государственные образовательные учреждения, ежегодно в срок до 5 декабря представлять на утверждение среднеобластные показа-

тели для оценки эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области.

14. Руководителям структурных подразделений министерства образования Нижегородской области, курирующих государственные образовательные учреждения, в срок до 7 декабря отчетного года проводить обобщение и анализ информации о достижении показателей в целях установления стимулирующей надбавки руководителям государственных образовательных учреждений.

15. Отделу организационно-правовой и кадровой работы (Кобыриной Т. А.) в срок до 31 декабря отчетного года вносить соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями государственных образовательных учреждений.

16. Признать утратившими силу приказы министерства образования Нижегородской области от 21.12.2012 № 3902 «Об утверждении Перечня целевых показателей эффективности работы государственных бюджетных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей», от 23.08.2012 № 2490 «Об утверждении Перечня показателей и механизма оценки эффективности работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Нижегородской области».

17. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области при разработке (актуализации) показателей эффективности работы муниципальных образовательных учреждений учесть данные показатели эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области.

18. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя министра Зобкову М. Ю.

Министр образования  
Нижегородской области

С. В. Наумов

**ПРИЛОЖЕНИЯ**  
к приказу министерства образования  
Нижегородской области  
от 28.06.2013 № 1659

Приложение 1

**Перечень показателей эффективности работы  
государственных бюджетных образовательных  
учреждений среднего профессионального образования,  
находящихся в ведении министерства образования  
Нижегородской области**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>				
1	Процент выполнением учреждением контрольных цифр приема обучающихся на очную форму обучения не менее 100% по заявленным профессиям / специальностям	2 балла — план приема выполнен; -1 балл — не выполнен	Доклад руководителя	Годовая
2	Результаты государственной (итоговой) аттестации обучающихся	2 балла — показатель выше среднеобластного; 1 балл — показатель равен среднеобластному; 0,5 балла — показатель ниже среднеобластного; 0 баллов — отсутствие дипломов с отличием	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
3	Процент отчисления обучающихся по неуважительной причине	2 балла — % отчисления ниже среднеобластного показателя; 1 балл — % отчисления равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % отчисления выше среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая
4	Процент трудоустройства по полученной профессии / специальности	2 балла — % трудоустройства выше среднеобластного показателя; 1 балл — % трудоустройства равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % трудоустройства ниже среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая
5	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС	2 балла — созданы лаборатории и мастерские, оснащенные высокотехнологичным оборудованием; 1 балл — требования выполнены; 0 баллов — требования не выполняются	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
6	Реализация инновационных образовательных проектов (программ). Победы образовательного учреждения в конкурсных программах регионального и федерального уровней	3 балла — победа образовательного учреждения в федеральном конкурсном отборе; 2 балла — победа образовательного учреждения в региональном конкурсном отборе; 1 балл — участник областных / федеральных конкурсов; 0 баллов — не реализует	Доклад руководителя	Годовая
7	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием	2 балла — выше среднеобластного показателя; 1 балл — равна среднеобластному показателю; 0 баллов — ниже среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая
8	Доля обучающихся, охваченных организованными формами отдыха, оздоровления и занятости	2 балла — % выше среднеобластного показателя; 1 балл — % равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % ниже среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
9	Количество преступлений и количество обучающихся, совершивших преступления	2 балла — отсутствие преступлений и обучающихся, совершивших преступления; 0 баллов — численность преступлений на уровне прошлого года; -2 балла — рост числа количества преступлений и количества обучающихся, совершивших преступления, по отношению к предыдущему периоду	Доклад руководителя	Годовая
10	Участие в олимпиадах профессионального мастерства и конкурсах профессионального мастерства регионального, окружного, всероссийского и международного уровней, проводимых при содействии органов государственной власти	3 балла — призовые места на Российском и международном уровнях; 2 балла — призовые места; 1 балл — участие; 0 баллов — не участвовали	Доклад руководителя	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
11	Наличие действующих концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении	1 балл — наличие концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении; -1 балл — отсутствие концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении	Доклад руководителя	Годовая
Максимальное количество баллов по разделу 1—23				
2. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
1	Процент педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации (не реже одного раза в пять лет), в том числе прошедших стажировку в профильных организациях (не реже одного раза в три года)	2 балла — 100% педагогических работников, которые должны повысить квалификацию; 0 баллов — менее 100 % педагогических работников, которые должны повысить квалификацию	Доклад руководителя	Годовая
Максимальное количество баллов по разделу 2—2				
ИТОГО по разделам — 25 баллов				



Перечень показателей эффективности работы государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, за исключением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр "Лазурный" (круглогодичного действия)»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Доля обучающихся в учреждении на начало учебного года от предельной численности, указанной в лицензии	6 баллов — 100% от предельной численности, указанной в лицензии; 0 баллов — менее 100%	Доклад руководителя учреждения. Отчетная форма	Годовая (на начало учебного года)
2	Наличие программы развития учреждения	7 баллов — да; 0 баллов — нет	Доклад руководителя учреждения. Отчетная форма	Годовая (на начало учебного года)
3	Процент сохранности контингента обучающихся в течение прошлого учебного года	5 баллов — 100% от фактического количества обучающихся на начало года; 0 баллов — менее 100%	Доклад руководителя учреждения. Отчетная форма	Годовая (на конец учебного года)
4	Реализации образовательных программ по итогам прошлого учебного года	5 баллов — реализованы в полном объеме; 0 баллов —	Доклад руководителя учреждения	Годовая

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		реализованы не в полном объеме		
5	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т. д. в текущем календарном году	Участие (независимо от количества детей — участников мероприятия): 7 баллов — международного уровня; 3 балла — всероссийского уровня; 1 балл — регионального уровня	Доклад руководителя учреждения	Годовая
6	Результативность участия учреждения (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т. д. в текущем календарном году	Участие (независимо от количества специалистов — участников мероприятия): 7 баллов — международного уровня; 3 балла — всероссийского уровня; 1 балл — регионального уровня	Доклад руководителя учреждения	Годовая
7	Наличие публикаций, подготовленных педагогическими работниками учреждения	4 балла — да; 0 баллов — нет	Доклад руководителя учреждения	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
8	Реализация социокультурных проектов	10 баллов — организация проекта; 2 балла — участие в проектах различного уровня (независимо от количества)	Доклад руководителя учреждения	Годовая
9	Отсутствие случаев травматизма	6 баллов — отсутствуют; -0,1 балла — за каждый случай травматизма	Доклад руководителя учреждения	Годовая
ИТОГО — 57 баллов				

## Приложение 3

Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский санаторно-оздоровительный образовательный центр "Лазурный" (круглогодичного действия)»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Численность отдыхающих детей	6 баллов — в соответствии с лицензией; 0 баллов — менее количества, предусмотренного в лицензии	Доклад руководителя учреждения. Отчетная форма	Годовая (на начало учебного года)

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
2	Наличие программы развития учреждения	7 баллов — да; 0 баллов — нет	Доклад руководителя учреждения. Отчетная форма	Годовая (на конец учебного года)
3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, повлекших наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения	6 баллов — обращения отсутствуют; -3 балла — за каждое обращение, повлекшее наложение дисциплинарного взыскания	Доклад руководителя учреждения	Годовая
4	Отсутствие случаев травматизма	6 баллов — отсутствуют; -0,1 балла — за каждый случай травматизма	Доклад руководителя учреждения	Годовая
5	Результативность участия учреждения (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т. д. в текущем календарном году	Участие (независимо от количества специалистов — участников мероприятия): 7 баллов — международного уровня; 3 балла — всероссийского уровня; 1 балл — регионального уровня; 0 баллов — не участвовали	Доклад руководителя учреждения	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
6	Наличие публикаций, подготовленных педагогическими работниками учреждения	3 балла — да; 0 баллов — нет	Доклад руководителя учреждения	Годовая
7	Реализация социокультурных проектов	10 баллов — организация проекта; 2 балла — участие в проектах (различного уровня, независимо от количества проектов); 0 баллов — не организовывали и не участвовали	Доклад руководителя учреждения	Годовая
ИТОГО по разделам — 45 баллов				

#### Приложение 4

Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский научно-информационный центр»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
Основная деятельность учреждения				
1	Выполнение государственного задания	5 баллов — задание	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		выполнено; -5 — задание не выполнено		
2	Соответствие реализуемых образовательных программ дополнительного профессионального образования требованиям к содержанию дополнительных профессиональных программ, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 18 июня 1997 г. № 1221	5 баллов — соответствует; -5 баллов — не соответствует	Доклад руководителя	Годовая
3	Учебно-методические разработки	5 баллов — разрабатываются и применяются в образовательном учреждении; 0 баллов — отсутствуют	Доклад руководителя	Годовая
4	Обеспеченность учебных программ учебно-методическими пособиями и обучающими комплексами	5 баллов — обеспечены в полном объеме; 0 баллов — не обеспечены в полном объеме	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
5	Наличие у педагогических работников (слушателей) научных публикаций, докладов на научных конференциях, состоявшихся в отчетном году	5 баллов — в наличии; 0 баллов — отсутствуют	Доклад руководителя	Годовая
6	Реализация инновационных образовательных проектов (программ). Победы образовательного учреждения в конкурсных программах регионального и федерального уровней	10 баллов — победа образовательного учреждения в федеральном конкурсном отборе; 7 баллов — победа образовательного учреждения в региональном конкурсном отборе; 4 балла — участник областных/федеральных конкурсов; 0 баллов — не реализует	Доклад руководителя	Годовая
7	Наличие программ и мероприятий, проектов (образовательных, научно-практических и др.), реализуемых в сотрудничестве с образовательными учреждениями Нижегородской области	5 баллов — реализует программы; 0 баллов — программы не реализованы	Доклад руководителя	Годовая
Максимальное количество баллов по разделу 1—40				

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
2. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
1	Процент педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации (не реже одного раза в пять лет), в том числе прошедших стажировку в профильных организациях (не реже одного раза в три года)	5 баллов — 100% педагогических работников, которые должны повысить квалификацию; 0 баллов — менее 100 %	Доклад руководителя	Годовая
Максимальное количество баллов по разделу 2—5 Итого по разделам 45 баллов				

### Приложение 5

#### Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный инженерно-экономический институт»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1. Основная деятельность учреждения				
1	Процент выполнения учреждением контрольных цифр	2 балла — план приема выполнен;	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
	приема обучающихся на очную форму обучения не менее 100 % по заявленным профессиям / специальностям	-1 — не выполнен план приема		
2	Процент отчисления обучающихся по неуважительной причине	2 балла — % отчисления ниже среднеобластного показателя; 1 балл — % отчисления равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % отчисления выше среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая
3	Процент трудоустройства по полученной профессии / специальности	2 балла — % трудоустройства выше среднеобластного показателя; 1 балл — % трудоустройства равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % трудоустройства ниже среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
4	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС	2 балла — созданы лаборатории и мастерские, оснащенные высокотехнологичным оборудованием; 1 балл — требования выполнены; 0 баллов — требования не выполняются	Доклад руководителя	Годовая
5	Реализация инновационных образовательных проектов (программ). Победы образовательного учреждения в конкурсных программах регионального и федерального уровней	3 балла — победа образовательного учреждения в федеральном конкурсном отборе; 2 балла — победа образовательного учреждения в региональном конкурсном отборе; 1 балл — участник областных / федеральных конкурсов; 0 баллов — не реализует	Доклад руководителя	Годовая



Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
6	Доля обучающихся, охваченных организованными формами отдыха, оздоровления и занятости	2 балла — % выше среднеобластного показателя; 1 балл — % равен среднеобластному показателю; 0 баллов — % ниже среднеобластного показателя	Доклад руководителя	Годовая
7	Количество преступлений и количество обучающихся, совершивших преступления	2 балла — отсутствие преступлений и обучающихся, совершивших преступления; -2 балла — рост числа количества преступлений и количества обучающихся, совершивших преступления, по отношению к предыдущему периоду	Доклад руководителя	Годовая
8	Участие в олимпиадах профессионального мастерства и конкурсах профессионального мастерства регионального,	3 балла — призовые места на Российском и международном уровнях; 2 балла — призовые места;	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
	окружного, Всероссийского и международного уровней, проводимых при содействии органов государственной власти	1 балл — участие; 0 баллов — не участвовали		
9	Наличие действующих концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении	1 балл — наличие концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении; -1 балл — отсутствие концепции и программы воспитательной работы в образовательном учреждении	Доклад руководителя	Годовая
Максимальное количество баллов по разделу 1—19				
2. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
1	Процент педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации (не реже одного раза в пять лет), в том числе прошедших стажировку	2 балла — 100% педагогических работников, которые должны повысить квалификацию; 0 баллов — менее 100 %	Доклад руководителя	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
	ровку в профильных организациях (не реже одного раза в три года)			
Максимальное количество баллов по разделу 2—2				
ИТОГО по разделам — 21 балл				

### Приложение 6

Перечень показателей эффективности работы государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
1<*>	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	2 балла — организуется; 0 баллов — не организуется	Годовая
2	Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выпускников образовательного учреждения	2 балла — средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше среднего по области;	Годовая

<\*> Организация в общеобразовательном учреждении профильного обучения, предпрофильной подготовки; реализация общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленную подготовку по учебным предметам; организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья; организация инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья; обучение по индивидуальным учебным планам.

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
		1 балл — средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше среднего по области; 0 баллов — средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике не выше среднего по области	
3	Доля выпускников, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников образовательного учреждения	2 балла — отсутствуют выпускники, не сдавшие ЕГЭ по обязательным предметам; 0 баллов — не выше регионального показателя; -2 балла — выше регионального показателя	Годовая
4	Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах	2 балла — наличие участников на международном уровне; 1,5 балла — наличие участников на федеральном уровне; 1 балл — наличие участников на региональном уровне; 0,5 балла — наличие призеров и победителей на муниципальном уровне	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
5	Результативность организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении	2 балла — наличие участников спортивных соревнований и акций на международном уровне; 1,5 балла — наличие участников спортивных соревнований и акций на федеральном уровне; 1 балл — наличие участников спортивных соревнований и акций на региональном уровне; 0,5 балла — наличие призеров и победителей спортивных соревнований на муниципальном уровне	Годовая
6	Реализация программ дополнительного образования, отражающих специфику развития Нижегородской области	1 балл — реализуются; 0 баллов — не реализуются	Годовая
7	Реализация в образовательном учреждении дополнительных образовательных программ на бюджетной основе	1 балл — реализуются; 0 баллов — не реализуются	Годовая
8	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
9	Реализация дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
10	В практике работы учреждения применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
11	Реализация в учреждении социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и т. д.)	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
12	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение)	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
13	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
14	Профилактика правонарушений у обучающихся (наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном нака-	1 балл — нет; -1 балл — да	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
	зании или решением суда о применении мер уголовной ответственности)		
15<*>	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	2 балла — максимальный; 1 балл — необходимый; 0,5 балла — минимальный	Годовая
16<***>	Наличие системы оценки работы образовательного учреждения с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления образовательным учреждением	1 балл — да; 0 баллов — отсутствует	Годовая
17	Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая

<\*> Учитывается значение того показателя, на который приходится наибольшая доля кабинетов, оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС.

<\*\*\*> Разработан и принят локальный акт, регламентирующий проведение независимой оценки качества работы образовательного учреждения, предусматривающий внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных предметных, личностных и метапредметных результатов освоения основной образовательной программы в соответствии с ФГОС, развития инфраструктуры учреждения, анализ мнения потребителей образовательных услуг (в том числе по вопросу качества образовательных услуг дополнительного образования). По результатам мониторинга принимаются управленческие решения; в рассматриваемый период получены и проанализированы данные внутришкольного мониторинга.

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
	работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)		
18	Предоставление первоочередных государственных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных государственных и муниципальных услуг, оказываемых государственными и муниципальными учреждениями Нижегородской области)	1 балл — да; 0 баллов — нет	Годовая
19	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы учреждения	2 балла — отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; -2 балла — имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте	Годовая
ИТОГО — 26 баллов			

Перечень показателей эффективности работы государственных казенных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и государственных казенных оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>				
1	Уровень качества образования	2 балла — выше среднего показателя, установленного для данного типа и вида образовательных учреждений (далее — ОУ); 1 балл — равен среднему показателю, установленному для данного типа и вида ОУ; 0 баллов — ниже среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ	Доклад руководителя учреждения	Годовая
2	Занятость обучающихся, воспитанников в кружках и секциях	2 балла — выше среднего показателя, установленного для данного типа и вида образовательных учреждений (далее — ОУ);	Доклад руководителя учреждения	Годовая

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		1 балл — равно среднему показателю, установленному для данного типа и вида ОУ; 0 баллов — ниже среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ		
3	Выпускники, получившие высшее, среднее и начальное профессиональное образование (за последние 10 лет)	2 балла — количество выпускников выше среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ; 1 балл — количество выпускников равно среднему показателю, установленному для данного типа и вида ОУ; 0 баллов — количество выпускников ниже среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ	Доклад руководителя учреждения	Годовая
4	Обучающиеся, воспитанники, охваченные	2 балла — количество обучающихся, воспитанников	Доклад руководителя учреждения	Годовая



Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
	организованными формами отдыха и оздоровления в летний период	выше среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ; 1 балл — количество обучающихся, воспитанников равно среднему показателю, установленному для данного типа и вида ОУ; 0 баллов — количество обучающихся, воспитанников ниже среднего показателя, установленного для данного типа и вида ОУ		
5	Травматизм среди обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения	5 баллов — отсутствует; 0 баллов — наличие случаев травматизма	Доклад руководителя учреждения	Годовая
6	Обучающиеся, воспитанники, совершившие самовольные уходы в течение календарного года	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы	Доклад руководителя учреждения	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
7	Обучающиеся, воспитанники, совершившие правонарушения в течение календарного года	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — наличие воспитанников, совершивших правонарушения	Доклад руководителя учреждения	Годовая
8	Обучающиеся и воспитанники, состоящие на учете в КДН	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — наличие воспитанников, состоящих на учете в КДН	Доклад руководителя учреждения	Годовая
9	Отсутствие обучающихся, воспитанников, употребляющих психоактивные вещества (ПАВ)	5 баллов — отсутствуют случаи употребления ПАВ; 0 баллов — выявлены случаи употребления ПАВ	Доклад руководителя учреждения	Годовая
10	Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки	5 баллов — документы оформлены в установленном порядке; 0 баллов — документы не оформлены	Копии свидетельств о правах на объекты недвижимости и земельные участки	Годовая
ИТОГО — 38 баллов				

Приложение 8

Перечень показателей эффективности работы государственных казенных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>				
1	Выпускники, отчисленные из учреждений профессионального образования в течение первого года после выпуска из детского дома	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — имеются отчисленные	Доклад руководителя учреждения	Годовая
2	Травматизм среди обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения	5 баллов — отсутствует; 0 баллов — наличие случаев травматизма	Доклад руководителя учреждения	Годовая
3	Обучающиеся и воспитанники, совершившие самовольные уходы в течение календарного года	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы	Доклад руководителя учреждения	Годовая
4	Обучающиеся и воспитанники, совершившие правонарушения в течение календарного года	5 баллов — отсутствуют; 0 баллов — наличие воспитанников, совершивших правонарушения	Доклад руководителя учреждения	Годовая

Окончание табл.

5	Обоснованные жалобы и обращения граждан с претензиями на деятельность учреждения, повлекшие наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения	5 баллов — отсутствуют; -5 баллов — наличие жалоб и обращений, повлекших наложение дисциплинарного взыскания	Доклад руководителя учреждения	Годовая
6	Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки	5 баллов — документы оформлены в установленном порядке; 0 баллов — не оформлены	Копии свидетельств о правах на объекты недвижимости и земельные участки	Годовая
<b>ИТОГО — 30 баллов</b>				

Приложение 9

Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования взрослых «Центр мониторинга качества образования Нижегородской области»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>				
1	Качество выполнения государственной услуги в соответствии с ут-			

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
	вержденным министерством образования Нижегородской области государственным заданием			
1.1	Качество исполнения организационно-технологического и информационно-аналитического обеспечения и сопровождения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области; педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по Нижегородской области на высшую квалификационную категорию и государственных образовательных организаций на высшую, первую квалификационные категории вне зависимости от их ведомственной принадлежности	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.2	Качество исполнения организационно-технического и информационно-аналитического сопровождения процедуры государственной аккредитации образовательных учреждений области	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	6 мес., 9 мес., годовая
1.3	Качество исполнения организационно-технологического обеспечения государственной (итоговой) аттестации выпускников, освоивших образовательные программы основного общего образования	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	Ежеквартально

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.4	Качество исполнения методического и организационно-технического обеспечения мониторинга уровня и качества образования	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая
1.5	Качество исполнения мероприятий по обеспечению экспертизы соответствия качества подготовки выпускников требованиям ГОС в рамках государственного контроля качества образования	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.6	Реализация образовательных программ дополнительного образования взрослых	5 баллов — качественная организация и проведение обучения, отсутствие замечаний; 0 баллов — наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая
2	Качество исполнения приказов и распоряжений по основной деятельности Центра	5 баллов — соблюдение установленных требований и сроков, отсутствие замечаний; 0 баллов — несоблюдение требований и нарушение сроков, установленных нормативными документами, наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая
3	Отсутствие рекламаций со стороны заказчиков и потребителей работ (услуг)	5 баллов — качественная организация и выполнение работ (услуг), отсутствие замечаний; 0 баллов — наличие замечаний	Доклад руководителя	Годовая

Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
4	Отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке:			
4.1	требований пожарной безопасности	5 баллов — отсутствие замечаний по итогам проверки; 0 баллов — проверка не проводилась; -3 балла — наличие нарушений и взысканий		
4.2	требований охраны труда	5 баллов — отсутствие замечаний по итогам проверки; 0 баллов — проверка не проводилась; -3 балла — наличие нарушений и взысканий		
4.3	эффективности и целевого использования бюджетных средств	5 баллов — отсутствие замечаний по итогам проверки; 0 баллов — проверка не проводилась;		

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		-3 балла — наличие нарушений и взысканий		
ИТОГО — 55 баллов				

Приложение 10

Перечень показателей эффективности работы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования»

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1. Основная деятельность учреждения				
1	Выполнение государственного задания по программам дополнительного профессионального образования	5 баллов — задание выполнено; -5 баллов — задание не выполнено	Доклад руководителя	Годовая
2	Деятельность органа государственного-общественного управления	5 баллов — осуществляется работа на регулярной основе (наличие протоколов согласно плану работы);	Доклад руководителя учреждения	Годовая



Продолжение табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		0 баллов — отсутствие протоколов		
3	Система оценки уровня удовлетворенности образовательными услугами слушателей	5 баллов — разработана и применяется; 0 баллов — отсутствует	Доклад руководителя учреждения	Годовая
4	Внедрение современных технологий образования взрослых (ИОП; дистанционные программы, стажировки)	5 баллов — наличие обновления соответствующих образовательных программ; 0 баллов — отсутствие обновления в перечне образовательных программ	Доклад руководителя учреждения	Годовая
5	Выполнение плана подготовки и проведения единого государственного экзамена	5 баллов — план выполняется; 0 баллов — не выполняется	Доклад руководителя учреждения	Годовая
6	Аттестационные процедуры специалистов образования	5 баллов в квартал (% от годового объема в соответствии с госзаданием)	Доклад руководителя учреждения	Годовая
7	Государственная статистика и мониторинги	5 баллов в квартал (объем Кб-т обработанной	Доклад руководителя учреждения	Годовая

Окончание табл.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
		информации в соответствии с госзаданием)		
8	Технологическое сопровождение ПНПО «Образование»	5 баллов в квартал (количество обработанных конкурсных материалов в соответствии с госзаданием)	Доклад руководителя учреждения	Годовая
9	Научно-методическая работа	5 баллов в квартал (объем страниц разработанных, изданных методических пособий в соответствии с госзаданием)	Доклад руководителя учреждения	Годовая
10	Учебно-методическая работа	5 баллов в квартал (обновление дидактических материалов); 0 баллов — отсутствие обновления	Доклад руководителя учреждения	Годовая
Совокупность всех критериев (итога): 125 баллов				

*Пояснительная записка* ➤ 3

### **Раздел 1. Эффективный контракт в законодательстве Российской Федерации**

1.1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы» ➤ 4

1.2. Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 года по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников ➤ 57

1.3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» ➤ 61

1.4. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» ➤ 71

### **Раздел 2. Эффективный контракт в законодательстве Нижегородской области**

2.1. Распоряжение правительства Нижегородской области от 29 декабря 2012 г. № 2925-р «О плане мероприятий правительства Нижегородской области на 2013—2015 годы по реализации Послания Президента

Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 12 декабря 2012 года» ➤ 81

2.2. Приказ министерства образования Нижегородской области от 28 июня 2013 года № 1663 «Об утверждении показателей эффективности работы работников государственных образовательных учреждений» ➤ 98

2.3. Приказ министерства образования Нижегородской области от 06 сентября 2013 года № 2043 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителя государственного образовательного учреждения» ➤ 99

2.4. Приказ министерства образования Нижегородской области № 1659 от 28 июня 2013 года «Об утверждении перечней показателей эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области» ➤ 107

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ  
В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**



**СБОРНИК  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ  
ДОКУМЕНТОВ**

Редактор

З. С. Колодина

Корректор

О. В. Панова

Компьютерная верстка

Л. Г. Прилашкевич

Оригинал-макет подписан в печать 07.02.2014 г.

Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman.

Печать офсетная. Усл.-печ. л. 8,84. Тираж 100 экз. Заказ 2128.

ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»  
603122, Н. Новгород, ул. Ванеева, 203.

[www.niro.nnov.ru](http://www.niro.nnov.ru)

Отпечатано в издательском центре учебной  
и учебно-методической литературы ГБОУ ДПО НИРО

