

УКАЗ

от 7 мая 2012 г. N 597

О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить:

увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 - 1,5 раза;

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

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

доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

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

увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;

создание ежегодно в период с 2013 по 2015 год до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов;

б) подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

в) утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

г) разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов;

д) в целях выработки единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров:

подготовить и до 1 августа 2014 г. внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся порядка аккредитации организаций, осуществляющих деятельность по повышению профессионального уровня рабочих кадров;

создать в установленном порядке до 1 декабря 2015 г. базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;

е) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев:

повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), - до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам;

повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций;

ж) создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установив соотношение средней заработной платы руководителей и работников этих организаций и предусмотрев представление руководителями этих организаций сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

з) в целях расширения участия работников в управлении организациями:

подготовить до 1 декабря 2012 г. предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий;

разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики;

и) представить к 1 марта 2013 г. предложения об использовании в отдельных отраслях бюджетного сектора экономики механизма нормативно-подушевого финансирования;

к) совместно с общественными организациями до 1 апреля 2013 г. обеспечить формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги,

включая определение критериев эффективности работы таких организаций и введение публичных рейтингов их деятельности;

л) предусмотреть начиная с 2013 года меры, направленные на увеличение поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций;

м) разработать до 1 октября 2012 г. проект Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы, предусмотрев в нем механизм увеличения размера пенсии гражданам, выразившим намерение продолжать работать по достижении пенсионного возраста и принявшим решение отсрочить назначение пенсии, а также определив меры, гарантирующие сохранность пенсионных накоплений и обеспечивающие доходность от их инвестирования;

н) в целях дальнейшего сохранения и развития российской культуры:

создать к 2015 году в малых городах не менее пяти центров культурного развития;

включать ежегодно в Национальную электронную библиотеку не менее 10 процентов издаваемых в Российской Федерации наименований книг;

обеспечить поддержку создания публичных электронных библиотек, сайтов музеев и театров в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также размещение в свободном бесплатном доступе в сети Интернет фильмов и спектаклей выдающихся режиссеров кино и театра;

обеспечить увеличение до 1 октября 2012 г. бюджетных ассигнований федерального бюджета на выплату стипендий для деятелей культуры и искусства, творческой молодежи, а также на предоставление грантов для поддержки творческих проектов общенационального значения в области культуры и искусства;

обеспечить создание до 1 марта 2013 г. передвижного фонда ведущих российских музеев для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях малых и средних городов, а также создать к 2018 году 27 виртуальных музеев;

увеличить к 2018 году в два раза количество выставочных проектов, осуществляемых в субъектах Российской Федерации;

увеличить к 2015 году до 4 тыс. количество государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства и молодых талантливых авторов;

увеличить к 2018 году в целях выявления и поддержки юных талантов число детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, до 8 процентов от общего числа детей.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) обеспечить до 1 августа 2012 г. разработку нормативных правовых актов, предусматривающих реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы работников культуры;

б) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер по расширению практики обмена выставками между музеями Российской Федерации, по работе музеев в вечернее и ночное время и обеспечить их реализацию;

в) разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах.

3. Правительству Российской Федерации, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации предусмотреть при формировании соответственно федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов бюджетные ассигнования на реализацию мер, предусмотренных настоящим Указом.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент

Российской Федерации

В.ПУТИН

Москва, Кремль

7 мая 2012 года

N 597

Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

Полный текст Указа:

В целях дальнейшего совершенствования государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учётом требований инновационной экономики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области образования:

внесение в июле 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

разработку и утверждение в декабре 2013 г. Концепции развития математического образования в Российской Федерации на основе аналитических данных о состоянии математического образования на различных уровнях образования;

проведение до конца декабря 2012 г. мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы, реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений, предусмотрев при реорганизации таких учреждений обеспечение права обучающихся на завершение обучения в других государственных образовательных учреждениях;

разработку и реализацию до конца декабря 2012 г. мер, направленных на повышение эффективности единого государственного экзамена;

повышение до конца июня 2012 г. размера стипендий до величины прожиточного минимума нуждающимся студентам первого и второго курсов, обучающимся по очной форме обучения за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета по программам бакалавриата и программам подготовки специалиста и имеющим оценки успеваемости «хорошо» и «отлично»;

разработку к июню 2012 г. комплекса мер, направленных на выявление и поддержку одарённых детей и молодёжи;

утверждение в июле 2012 г. федеральных государственных образовательных стандартов среднего (полного) общего образования;

осуществление к июню 2013 г. перехода к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования, а также повышение нормативов финансирования ведущих университетов, осуществляющих подготовку специалистов по инженерным, медицинским и естественно-научным направлениям (специальностям), предусмотрев при этом, что расчёт нормативов осуществляется с учётом особенностей реализации образовательных программ;

разработку и утверждение до конца октября 2012 г. плана мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров;

б) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области науки:

увеличение объёмов финансирования государственных научных фондов, а также исследований и разработок, осуществляемых на конкурсной основе ведущими университетами;

утверждение в декабре 2012 г. программы фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период;

в) обеспечить достижение следующих показателей в области образования:

достижение к 2016 году 100 процентов доступности дошкольного образования для детей в возрасте от трёх до семи лет;

вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов;

увеличение к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37 процентов;

увеличение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70–75 процентов,

предусмотрев, что 50 процентов из них должны обучаться за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета;

увеличение к 2020 году доли образовательных учреждений среднего профессионального образования и образовательных учреждений высшего профессионального образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 3 до 25 процентов;

г) обеспечить достижение следующих показателей в области науки:

увеличение к 2018 году общего объёма финансирования государственных научных фондов до 25 млрд. рублей;

увеличение к 2015 году внутренних затрат на исследования и разработки до 1,77 процента внутреннего валового продукта с увеличением доли образовательных учреждений высшего профессионального образования в таких затратах до 11,4 процента;

увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB ofScience), до 2,44 процента.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

а) принять к сентябрю 2012 г. меры, направленные на ликвидацию очередей на зачисление детей в возрасте от трёх до семи лет в дошкольные образовательные учреждения, предусмотрев расширение форм и способов получения дошкольного образования, в том числе в частных дошкольных образовательных учреждениях;

б) подготовить до конца ноября 2012 г. предложения о передаче субъектам Российской Федерации полномочий по предоставлению дополнительного образования детям, предусмотрев при необходимости софинансирование реализации названных полномочий за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета;

в) обеспечить до конца 2013 года реализацию мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей.

3. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и общероссийскими объединениями работодателей проработать до конца мая 2013 г. вопрос о формировании многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, в том числе путём преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры.

4. Правительству Российской Федерации совместно с общероссийскими объединениями работодателей и ведущими университетами с привлечением учёных Российской академии наук и международных экспертов представить в декабре 2014 г. предложения по проведению общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего профессионального образования, в первую очередь по направлениям подготовки (специальностям) в области экономики, юриспруденции, управления и социологии.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

В соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 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. Минтруду 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. N 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. N 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, осуществляющими 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, осуществляющие 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. N 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 N 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 является 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. N 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:

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

создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;

развитие кадрового потенциала работников учреждений;

создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597) и Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 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 N 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. N 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 взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения 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. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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 занятие соответствующих должностей.

В отношении руководителей федеральных государственных учреждений постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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 N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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 работников, повышение оплаты труда которых определено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012 - 2018 годах (агрегированные значения) приведена в приложении N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации приведена в приложении N 5.

Средняя заработная плата по категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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-хозяйственной 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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 N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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 работникам (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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 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.

Приложение N 1

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

ДИНАМИКА

ЧИСЛЕННОСТИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ

ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ

УСЛУГ В 2007 - 2011 ГОДАХ



| 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011

| год | год | год | год | год



Образование

Численность работников 5,77 5,71 5,66 5,52 5,36

(млн. человек)

в процентах к 2007 году 100 99,1 98,1 95,8 93

Среднемесячная начисленная 8,8 11,3 13,3 14,1 15,8

заработная плата (тыс. рублей)

в процентах к 2007 году 100 128,9 151,4 160,3 180,1

в процентах к средней 64,6 65,5 71,3 67,2 67,6

заработной плате по

экономике Российской

Федерации

Здравоохранение и предоставление социальных услуг

Численность работников 4,45 4,46 4,5 4,46 4,46

(млн. человек)

в процентах к 2007 году 100 100,2 101 100,3 100,1

Среднемесячная начисленная 10 13 14,8 15,7 17,5

заработная плата (тыс. рублей)

в процентах к 2007 году 100 130 147,7 156,7 174,8

в процентах к 73,8 75,5 79,5 75 75,1

средней заработной

плате по экономике

Российской Федерации

Сборник Федеральной службы государственной статистики "Социально-экономическое положение России", январь 2012 г.

Приложение N 2

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

ПЛАН

МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ

ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ

НА 2012 - 2018 ГОДЫ

Срок	Ответственные	Результат
исполнения	исполнители	мероприятия

I. Совершенствование системы оплаты труда

1. Доработка планов мероприятий ("дорожных карт") в проекты	декабрь	Минобрнауки России
части включения мероприятий по	2012 г.	Минздрав России распоряжений
совершенствованию системы оплаты труда категорий Правительства		Минкультуры России
работников, определенных указами Президента		Российской
Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597		Федерации об
"О мероприятиях по реализации государственной		утверждении планов
социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761		мероприятий

"О национальной стратегии действий в интересах

("дорожных карт")

детей на 2012 - 2017 годы" (далее - указы Президента

Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от

1 июня 2012 г. N 761)

2. Разработка проекта федерального закона о внесении
проект федерального

I квартал Минтруд России

изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

2013 г. Минфин России закона

в части отдельных вопросов регулирования трудовых

Минэкономразвития

отношений работников государственных

России

(муниципальных) учреждений в связи с изменением

правового положения и принципов финансового

обеспечения деятельности указанных учреждений

в соответствии с Федеральным законом от 8 мая

2010 г. N 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 II квартал Минобрнауки России
правовые акты

деятельности методических рекомендаций по 2013 г. Минздрав России
федеральных органов

разработке органами государственной власти Минкультуры России
исполнительной

субъектов Российской Федерации и органами Минтруд России власти

местного самоуправления показателей эффективности

деятельности подведомственных государственных

(муниципальных) учреждений, их руководителей и

работников по видам учреждений и основным

категориям работников

4. Разработка (изменение) показателей эффективности
правовые акты

ежегодно федеральные органы

деятельности подведомственных органам
органов

исполнительной федеральных

государственной власти и органам местного

власти исполнительной

самоуправления учреждений и их руководителей

власти, органов

органы исполнительной

исполнительной власти субъектов

власти субъектов Российской Федерации и

Российской органов местного

Федерации самоуправления

органы местного

самоуправления

5. Разработка и утверждение методических
акт май Минтруд России правовой

рекомендаций для федеральных органов 2013 г. Минтруда России

исполнительной власти по разработке типовых

отраслевых норм труда

6. Разработка (изменение) и утверждение типовых
правовые акты 2013 - 2018 федеральные органы

отраслевых норм труда годы исполнительной федеральных органов

власти исполнительной

власти

7. Разработка и внесение в Правительство Российской
проект постановления III квартал Минтруд России

Федерации проекта постановления Правительства
Правительства 2013 г. Минфин России

Российской Федерации о внесении изменений в заинтересованные Российской

постановление Правительства Российской Федерации Федерации

федеральные органы

от 5 августа 2008 г. N 583 в части совершенствования

исполнительной

системы оплаты труда работников федеральных

власти

государственных учреждений

8. Внесение изменений в примерные положения об
правовые акты

2013 год федеральные органы

оплате труда работников федеральных бюджетных и
федеральных органов

исполнительной

казенных учреждений по видам экономической

власти

исполнительной

деятельности, принятые в соответствии с

власти

пунктом 7 постановления Правительства Российской

Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, по вопросу

достижения показателей повышения оплаты труда в

соответствии с Указом Президента Российской

Федерации от 7 мая 2012 г. N 597

9. Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации проекта распоряжения

I квартал Минтруд России

Федерации проекта распоряжения Правительства Российской Федерации

2013 г. Минэкономразвития

Российской Федерации о формировании независимой

России

Российской

системы оценки качества работы учреждений,

Минобрнауки России

Федерации

оказывающих социальные услуги

Минздрав России

Минкультуры России

с участием органов

исполнительной власти

субъектов Российской

Федерации

10. Разработка и утверждение методических правовых актов

III квартал Минтруд России

рекомендаций по разработке систем нормирования
России

2013 г.

Минтруда

труда в учреждениях

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 прозрачного 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 в месячный Минтруд России проект

договора, заключаемого с руководителем срок после заинтересованные постановления

учреждения вступления федеральные органы Правительства

в силу исполнительной Российской

федерального власти Федерации

закона

об утверждении порядка представления сведений в месячный Минтруд России проект постановления

о доходах, об имуществе и обязательствах срок после заинтересованные Правительства

имущественного характера, а также о доходах, об вступления федеральные органы Российской

имуществе и обязательствах имущественного в силу исполнительной Федерации

характера супруги (супруга) и федерального власти

несовершеннолетних детей граждан, закона

претендующих на замещение должностей

руководителя государственного

(муниципального) учреждения, а также граждан,

замещающих указанные должности

об утверждении порядка проверки достоверности в 3-месячный Минтруд России
проект постановления

и полноты сведений о доходах, об имуществе и срок после заинтересованные
Правительства

обязательствах имущественного характера, вступления федеральные органы
Российской

представляемых гражданами, претендующими на в силу исполнительной
Федерации

замещение должности руководителя федерального власти

государственного (муниципального) учреждения,

закона с участием Банка

а также гражданами, замещающими указанные

России

должности

12. Проведение работы по заключению трудовых
трудоустройство с

2013 - 2018 федеральные органы

договоров с руководителями государственных
руководителями

годы исполнительной

(муниципальных) учреждений в соответствии с

власти учреждений

типовой формой договора

органы

исполнительной власти

субъектов Российской

Федерации

14. Повышение квалификации, переподготовка
повышение

2013 - 2018 заинтересованные

работников с целью обеспечения соответствия
профессионального

годы федеральные органы

работников современным квалификационным
персонала

исполнительной уровня

требованиям

власти

с участием органов

исполнительной

власти субъектов

Российской Федерации

и органов местного

самоуправления

15. Разработка и утверждение рекомендаций по
правовой акт

I квартал Минтруд России

оформлению трудовых отношений с работниками при
России

2013 г.

Минтруда

введении эффективного контракта

16. Проведение мероприятий по организации заключения
трудовые договоры

ежегодно федеральные органы

дополнительных соглашений к трудовым договорам
работниками

исполнительной с

(новых трудовых договоров) с работниками учреждений

власти

в связи с введением эффективного контракта

17. Проведение мероприятий по организации заключения
трудовые договоры с

ежегодно органы

дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых
работниками

исполнительной

трудовых договоров) с работниками государственных

власти субъектов

учреждений субъектов Российской Федерации и

Российской

муниципальных учреждений в связи с введением

Федерации и

эффективного контракта

органы местного

самоуправления

18. Представление в Правительство Российской
доклад в

ежегодно, Минтруд России

Федерации доклада об анализе лучших практик
Правительство

начиная с заинтересованные

внедрения эффективного контракта

2013 года, федеральные органы Российской

до 30 июля исполнительной Федерации

власти с участием

органов

исполнительной

власти субъектов

Российской

Федерации

19. Разработка и внесение в Правительство Российской Федерации предложений по базовым окладам по

2015 год Минтруд России

доклад в

Правительство Российской Федерации

заинтересованные

профессиональным квалификационным группам Российской Федерации

федеральные органы

работников

исполнительной

Федерации

власти

с участием органов

исполнительной

власти субъектов

Российской Федерации

IV. Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников,

определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761

20. Создание постоянно действующей рабочей группы по правовой акт декабрь Минтруд России

оценке результатов реализации Программы 2012 г. Минфин России Минтруда
России

Минэкономразвития

России

Минкультуры России

Минздрав России

Минобрнауки России

Минспорт России

Росстат

21. Планирование дополнительных расходов бюджетов проекты законов 2012 - 2017 федеральные органы

всех уровней на повышение оплаты труда работников годы исполнительной о
соответствующих

в соответствии с указами Президента Российской власти бюджетах

Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г.

N 761

органы

исполнительной

власти субъектов

Российской

Федерации

органы местного

самоуправления

22. Разработка и внесение в Правительство Российской
распоряжения

декабрь

Росстат

проект

Федерации проекта распоряжения Правительства

2012 г.

Правительства

Российской Федерации о внесении изменений в

Российской

Федеральный план статистических работ в части

Федерации

введения федерального статистического наблюдения за

показателями заработной платы категорий работников,

повышение оплаты труда которых предусмотрено указами

Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г.

N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761

23. Проведение пилотного внедрения мероприятий по доклад в

июль Минтруд России

обеспечению взаимодействия федеральных органов Правительство

2013 г. Минобрнауки России

исполнительной власти и органов государственной

Минздрав России Российской

власти субъектов Российской Федерации при

Минкультуры России Федерации

координации мероприятий по повышению оплаты труда

Минспорт России

отдельных категорий работников государственных

(муниципальных) учреждений

24. Разработка и утверждение методики оценки правовой акт	март	Минтруд России
потребности в дополнительных финансовых ресурсах на Минтруда России	2013 г.	Минфин России
повышение оплаты труда работников в соответствии с		Минэкономразвития
указами Президента Российской Федерации от		России
7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761		
с учетом возможного привлечения не менее трети		
средств за счет реорганизации неэффективных		
учреждений		
25. Разработка и утверждение формы мониторинга правовой акт	май	Минтруд России
реализации Программы	2013 г.	Минтруда России

26. Мониторинг реализации мероприятий по повышению 30 июля Минобрнауки России доклад в

оплаты труда, предусмотренных в государственных 2013 г., Минздрав России Правительство

программах и "дорожных картах" развития отраслей ежегодно, Минкультуры России Российской

социальной сферы с 2014 года Минтруд России Федерации

30 января,

30 июля

27. Мониторинг выполнения мероприятий по один раз в органы доклад в Минтруд

повышению оплаты труда работников, определенных полугодие исполнительной России

указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2013 - 2018 власти субъектов

2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, в субъектах годы Российской рассмотрение на

Российской Федерации Федерации и региональных

органы местного трехсторонних

самоуправления комиссиях по

регулированию

социально-трудовых

отношений

28. Мониторинг реализации Программы 30 июля Минтруд России доклад в

2013 г., заинтересованные Правительство

ежегодно, федеральные органы Российской

с 2014 года исполнительной Федерации и

30 января, власти с участием Российскую

30 июля органов трехстороннюю

исполнительной комиссию по

власти субъектов регулированию

Российской социально-трудовых

Федерации отношений

29. Информационное сопровождение Программы публикации в

2012 - 2018 федеральные органы

(организация проведения разъяснительной работы средствах массовой

годы исполнительной

в трудовых коллективах, публикации в средствах

власти информации,

массовой информации, проведение семинаров и

семинары и другие

другие мероприятия)

органы

мероприятия

исполнительной власти

субъектов Российской

Федерации

органы местного

самоуправления с

участием объединений

профессиональных

союзов,

профессиональных

ассоциаций

30. Представление в Правительство Российской Федерации доклада об анализе результатов	май	Минтруд России	доклад в
Правительство	2017 г.	Минобрнауки России	
повышения оплаты труда отдельных категорий Федерации		Минздрав России	Российской
работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от		Минкультуры России	
1 июня 2012 г. N 761 и подготовка предложений о		Минспорт России	
подходах к регулированию оплаты труда работников		Минфин России	
учреждений на период после 2018 года		Минэкономразвития	
		России	

Приложение N 3

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

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

находящемуся 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, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового 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 трудового 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 трудового 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.

Х. 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 места жительства

Паспорт (иной документ,

удостоверяющий личность)

ИНН

серия

№

кем выдан

дата выдачи " " г.

(должность) (подпись) (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего

трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение N 4

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

ДИНАМИКА

ПРИМЕРНЫХ (ИНДИКАТИВНЫХ) ЗНАЧЕНИЙ СООТНОШЕНИЯ

СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ПОВЫШЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КОТОРЫХ ПРЕДУСМОТРЕНО УКАЗАМИ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597

"О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ

ПОЛИТИКИ" И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 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)

(процентов)



| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018

| год | год | год | год | год | год | год



1. Преподаватели образовательных 84 110 125 133 150 175 200

учреждений высшего

профессионального образования

2. Научные сотрудники 135 128 134 143 158 179 200

3. Врачи и работники	125,3	129,7	130,7	137	159,6	200	200
----------------------	-------	-------	-------	-----	-------	-----	-----

медицинских организаций,

имеющие высшее медицинское

(фармацевтическое) или иное

высшее образование,

предоставляющие медицинские

услуги (обеспечивающие

предоставление медицинских

услуг)

4. Средний медицинский	72,9	75,6	76,2	79,3	86,3	100	100
------------------------	------	------	------	------	------	-----	-----

(фармацевтический) персонал

(персонал, обеспечивающий

предоставление медицинских

услуг)

5. Младший медицинский персонал 48 50,1 51 52,4 70,5 100 100

(персонал, обеспечивающий

предоставление медицинских

услуг)

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 58 75 80 85 90 95 100

работники

учреждений

дополнительного

образования

детей

9. Преподаватели и мастера	70	75	80	85	90	95	100
----------------------------	----	----	----	----	----	----	-----

производственного обучения

образовательных учреждений

начального и среднего

профессионального образования

10. Педагогические	100	100	100	100	100	100	100
--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

работники

образовательных

учреждений общего

образования

11. Педагогические 80 100 100 100 100 100 100

работники

дошкольных

образовательных

учреждений

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.

К средней заработной плате учителей в субъекте Российской Федерации.

К средней заработной плате в сфере общего образования в субъекте Российской Федерации.

Приложение N 5

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

МЕТОДИКА

РАСЧЕТА ФАКТИЧЕСКОГО УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597

"О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ

ПОЛИТИКИ" И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 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. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 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 включается 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 N 6

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ

МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ

КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ

ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ"

И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 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)

(млрд. рублей)



Сфера деятельности | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2013 - 2015

| | | | годы



Финансирование за счет средств федерального бюджета

Образование	29,1	48,3	72,3	149,7
-------------	------	------	------	-------

Наука	0,9	8,3	17,1	26,3
-------	-----	-----	------	------

Здравоохранение	7,1	9,5	15,1	31,7
-----------------	-----	-----	------	------

Социальное	0,6	1,2	2,1	3,9
------------	-----	-----	-----	-----

обслуживание

населения

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	74,9	129,1	212,9	416,9
-----------------	------	-------	-------	-------

(с учетом средств

обязательного

медицинского

страхования)

Социальное	6,7	13,5	21,5	41,7
------------	-----	------	------	------

обслуживание

населения

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	82	138,6	228	448,6
-----------------	----	-------	-----	-------

(с учетом

средств

обязательного

медицинского

страхования)

Социальное	7,3	14,7	23,6	45,6
------------	-----	------	------	------

обслуживание

населения

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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.

Приложение N 7

к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты

труда в государственных

(муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы

ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ

МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ

КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ

ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ"

И ОТ 1 ИЮНЯ 2012 Г. N 761 "О НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ

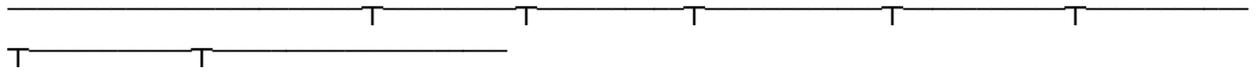
ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ДЕТЕЙ НА 2012 - 2017 ГОДЫ",

В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

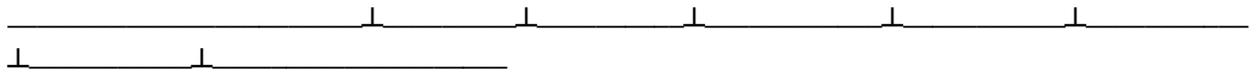
НА 2013 - 2018 ГОДЫ (ОЦЕНКА)

(млрд. рублей)



Сфера | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2013 - 2018

деятельности | год | год | год | год | год | год | 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 0,6 1,2 2,1 2,8 3,5 4,4 14,6

обслуживание

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
-------	-----	-----	-----	-----	-----	------	------

Здравоохранение	74,9	129,1	212,9	282	406,9	557	1662,8
-----------------	------	-------	-------	-----	-------	-----	--------

(с учетом средств

обязательного

медицинского

страхования)

Социальное	6,7	13,5	21,5	32,2	47,1	64,7	185,7
------------	-----	------	------	------	------	------	-------

обслуживание

населения

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	82	138,6	228	356,1	589,3	791,9	2185,9
-----------------	----	-------	-----	-------	-------	-------	--------

(с учетом средств

обязательного

медицинского

страхования)

Социальное	7,3	14,7	23,6	35	50,6	69,1	200,3
------------	-----	------	------	----	------	------	-------

обслуживание

населения

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. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, прогнозируемой заработной платы по субъектам Российской Федерации и мероприятий по проведению реорганизации неэффективных учреждений.

Приказ Федерального агентства лесного хозяйства от 21 декабря 2009 г. N 524 "Об утверждении перечней целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показателей, условий и порядка премирования их руководителей" (не вступил в силу)

Справка

В целях обеспечения реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544) приказываю:

1. Утвердить Перечни целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показатели и условия премирования их руководителей согласно приложениям 1-9.
2. Утвердить Порядок премирования по результатам работы руководителей федеральных государственных учреждений, подведомственных Рослесхозу согласно приложению 10.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой. Руководитель А.И. Савинов

Зарегистрировано в Минюсте РФ 27 января 2010 г.

Регистрационный N 16090

Приложение 1

к приказу Федерального

агентства лесного хозяйства

от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования N п/п Показатели Критерии оценки

- 1 Соответствие деятельности учреждения уставу и иным нормативным правовым документам а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, лицензия, свидетельство о государственной аккредитации, программа развития, план работы образовательного учреждения, учебно-программная документация); б) наличие общественной системы управления образовательным учреждением (совет, наблюдательный совет, попечительский совет и т.д.).
- 2 Уровень организации управления и контроля учебно-воспитательного процесса, качество подготовки выпускников а) Выполнение контрольных цифр приема обучающихся; б) полнота выполнения учебных планов и программ; в) количество выпускников, получивших дипломы с отличием (в процентах к общему числу); г) наличие учащихся, завоевавших призовые места в международных, общероссийских, региональных и иных конкурсах и олимпиадах; д) результаты итоговой государственной аттестации; е) участие во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах; ж) процент охвата обучающихся кружковой и спортивно-массовой работой.
- 3 Соответствие содержания образования федеральным государственным образовательным стандартам а) Наличие утвержденных рабочих учебных планов и программ в соответствии со стандартами учебно-методического сопровождения.
- 4 Организация инновационной деятельности, обновление образовательных технологий а) Использование современных образовательных технологий, включая информационные, наличие экспериментальной площадки, ресурсного центра, типовой модели управления качеством образования, новых форм организации учебного процесса и др.; б) введение новых профессий, специальностей, соответствующих потребностям рынка труда в лесной отрасли.
- 5 Подготовка кадров в соответствии с потребностями рынка труда а) Процент выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности, в течение одного года (от общей численности выпускников); б) процент выпускников, трудоустроившихся в лесной отрасли (от общей численности выпускников); в) доля студентов, обучающихся по целевым контрактам; г) наличие договоров с предприятиями, организациями лесного хозяйства по организации практики обучающихся; д) наличие службы по трудоустройству в образовательном учреждении.
- 6 Организация работы по развитию учебно-материальной базы а) Наличие учебно-материальной базы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности; б) наличие нормативной документации по охране труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения; в) своевременность выбытия основных фондов; г) обеспеченность библиотеки электронными ресурсами; д) подключение к сети ИНТЕРНЕТ; е) наличие и эффективность использования материально-технической базы для внеучебной работы с

обучающимися; ж) объем внебюджетных средств, используемых на развитие учебно-материальной базы учреждения.

7 Организация работы по социальной поддержке обучающихся, в т.ч. детей работников лесного хозяйства, детей-сирот, детей, находящихся под опекой, попечительством а) Удельный вес учащихся, родители которых работают в лесном хозяйстве (от общей численности обучающихся); б) организация питания обучающихся; в) количество детей-сирот, детей, находящихся под опекой, попечительством; г) материальная обеспеченность детей-сирот, детей, находящихся под опекой, попечительством, в соответствии с нормами, предоставление льгот.

8 Организация работы с педагогическими кадрами и административным персоналом учреждения а) Проведение методических совещаний (семинаров) с педагогическими кадрами; б) проведение аттестации педагогических кадров; в) процент аттестованных педагогических кадров на II, I и высшую категории; г) повышение квалификации кадров; д) формирование кадрового резерва; е) оформление документов на поощрение работников учреждения. ж) наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями учреждения.

9 Организация работы со школьными лесничествами а) количество курируемых школьных лесничеств; б) количество студенческих работ, направленных на участие в юниорском конкурсе.

10 Исполнительность руководителя а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с учредителем-Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации; е) соблюдение финансовой дисциплины; ж) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителей подведомственных государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителям подведомственных Рослесхозу государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования
Единица измерения План Факт % выполнения

Выполнение контрольных цифр приема обучающихся чел.

Количество специалистов, завершивших обучение чел.

в том числе: доля выпускников, получивших дипломы с отличием (в процентах к общему числу)
%

Наличие учащихся, завоевавших призовые места в международных, общероссийских, региональных и иных конкурсах и олимпиадах чел. х х

Участие во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах колич. х
х

Внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, в том числе с использованием современных информационных технологий: количество компьютеров, имеющих подключение к системе ИНТЕРНЕТ колич.

Введение новых направлений подготовки (специальностей), соответствующих потребностям рынка труда в лесной отрасли колич.

Удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся в течение одного года по полученной специальности, от общей численности выпускников % х х

Удельный вес учащихся, родители которых работают в лесном хозяйстве, в общей численности обучающихся % х х

Проведение методических совещаний (семинаров), мастер-классов колич.

Процент аттестованных педагогических кадров на II, I и высшую категории %

Наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями учреждения в текущем году колич.

Количество курируемых школьных лесничеств колич. х х

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета млн. руб. х
х

- нарушение правил пожарной безопасности количество случаев х х

- охраны труда количество случаев х х

Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований % х х

Доля кредиторской задолженности в общем объеме средств, предусмотренных Учреждению на содержание % х х

Отношение суммы недостач и хищений к сумме основных фондов и материальных запасов % х х

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 2

к приказу Федерального агентства

лесного хозяйства

от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Центральная база авиационной охраны лесов "Авиалесоохрана" N п/п

Показатели Критерии оценки

1. Соответствие деятельности учреждения Уставу и иным нормативным правовым документам а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, лицензия, свидетельство о государственной аккредитации, программа развития, план работы учреждения).
2. Организация и осуществление авиационной охраны лесов от пожаров а) Разработка организационно-методических актов по авиационной охране лесов; б) участие в разработке новых технологий тушения лесных пожаров; в) снижение доли погибших насаждений от лесных пожаров на территории Московской области; г) повышение эффективности работы воздушных сил на тушении лесных пожаров на территории Московской области.
3. Эксплуатация и сопровождение информационной системы ИСДМ - Рослесхоз, осуществление мониторинга пожарной опасности а) Мониторинг пожарной опасности на территории лесного фонда Российской Федерации в т.ч. аэрокосмическими методами; б) составление прогнозов пожарной опасности в лесах; в) обеспечение эксплуатации системы грозопеленгации; г) участие в инспектировании уполномоченных органов субъектов Российской Федерации за исполнением переданных полномочий в области охраны лесов от пожаров; д) участие в разработке организационно-методических актов по мониторингу пожарной опасности.
4. Организация и проведение противопожарной пропаганды а) участие в проводимых выставках на лесопожарную тематику.
5. Участие в организации дистанционного мониторинга состояния лесопользования а) Обеспечение анализа и обработки отчетных данных дистанционного мониторинга состояния лесопользования.
6. Исполнительность руководителя а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение сроков прохождения учреждением

лицензирования, государственной аккредитации; е) соблюдение финансовой дисциплины; ж) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Центральная база авиационной охраны лесов "Авиалесоохрана"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Центральная база авиационной охраны лесов "Авиалесоохрана", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом ежеквартально в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения План Факт
% выполнения

Осуществление авиационной охраны лесов (авиационный мониторинг) на территории лесного фонда Московской области тыс. га

Эксплуатация и сопровождение ежедневного функционирования информационной системы ИСДМ - Рослесхоз кол.суток

Мониторинг пожарной опасности на территории лесного фонда Российской Федерации, в т.ч. авиационными методами млн. га.

Обеспечение эксплуатации системы грозопеленгации кол.станций регистрации, шт.

Участие в инспектировании уполномоченных органов власти в субъектах Российской Федерации за исполнением переданных полномочий в области охраны лесов от пожаров количество проверок

Участие в составлении прогнозов пожарной опасности в лесах х х

Участие в проводимых выставках на противопожарную тематику количество

Участие в разработке новых технологий тушения лесных пожаров, мониторинга пожарной опасности и разработке организационно методических актов по охране лесов от пожаров количество

Обеспечение анализа и обработки отчетных данных дистанционного мониторинга состояния лесопользования количество субъектов/ тыс. га

Организация учебных курсов по подготовке и переподготовке авиационных лесопожарных специалистов, пользователей информационной системы ИСДМ Рослесхоз и информационных технологий, а также руководителей тушения крупных лесных пожаров количество групп / чел

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета	млн. руб.	x
x		
- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x
x		
- охраны труда	количество случаев	x
x		
Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований	%	x
x		

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 3

к приказу Федерального
агентства лесного хозяйства
от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Российский центр защиты леса" N п/п Показатели Критерии оценки

1. Соответствие деятельности учреждения Уставу и иным нормативным правовым документам а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, лицензия, программа развития, план работы учреждения).
2. Эффективность проводимых работ по лесопатологическому мониторингу а) Объемы проводимых наземных, дистанционных наблюдений за санитарным и лесопатологическим состоянием лесов; б) объемы проводимой лесопатологической таксации; в) объемы проводимых экспедиционных специализированных лесоустроительных (лесопатологических) обследований; г) предоставление органам государственной власти Российской Федерации и органам государственной власти субъектов Российской Федерации информации о состоянии лесов и рекомендуемых лесозащитных мероприятиях; д) радиационный мониторинг и определение

радиоактивного загрязнения на землях лесного фонда; е) снижение площадей погибших лесных насаждений от болезней и вредителей.

3. Эффективность проводимых работ и мероприятий по лесному семеноводству а) Организация работ по созданию и использованию объектов единого генетико-селекционного комплекса (ЕГСК); б) ведение государственных реестров плюсовых деревьев и лесных генетических резерватов, сводных ведомостей плюсовых деревьев, учет и паспортизация объектов ЕГСК; в) организация работ по формированию, хранению и использованию федерального фонда лесных семян; г) увеличение доли заготовленных семян с улучшенными наследственными свойствами.

4. Исполнительность руководителя а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования; е) соблюдение финансовой дисциплины; ж) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Российский центр защиты леса"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Российский центр защиты леса", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения

Показатели премирования	Единица измерения
-------------------------	-------------------

Объемы проведенных в отчетном периоде: - наземных наблюдений за санитарным и лесопатологическим состоянием лесов - дистанционных наблюдений за санитарным и лесопатологическим состоянием лесов	тыс. га
---	---------

Объемы проведенной в отчетном периоде лесопатологической таксации	тыс. га
---	---------

Объемы проведенных экспедиционных специализированных лесоустроительных (лесопатологических) обследований	тыс. га
--	---------

Работы и мероприятия по лесному семеноводству, проведенные в отчетном периоде

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета	млн. руб.	x
--	-----------	---

- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x		x
- охраны труда	количество случаев	x	x	
Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований		%	x	x

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 4

к приказу Федерального
агентства лесного хозяйства
от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Рослесресурс"

Нумерация пунктов таблицы приводится в соответствии с источником N п/п Показатели
Критерии оценки

1. Соответствие деятельности учреждения Уставу и иным нормативным правовым документам а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, программа развития, план работы учреждения).
2. Исполнение полномочий государственного заказчика на размещение заказа на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд в сфере деятельности Рослесхоза а) организация контроля за поставками товаров, выполнением работ и оказанием услуг.
3. Осуществление мероприятий по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений а) Количество и результативность выездных проверок по контролю и надзору за

исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений.

4. Осуществление мероприятий по контролю за расходованием субвенций из федерального бюджета, предоставляемых на осуществление органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений а) Количество и результативность выездных проверок по контролю за расходованием средств субвенций из федерального бюджета, предоставляемых на осуществление органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений.

5. Ведение банка данных по предметам деятельности учреждения и представление аналитических материалов для Рослесхоза а) Количество представляемых в Рослесхоз аналитических материалов, степень использования их Рослесхозом при разработке и обосновании документов и принятии решений.

3. Сбор, обобщение и хранение информации в сфере лесных отношений по заданию Рослесхоза а) Создание баз и банков данных о лесных ресурсах на основе современных информационных технологий и программно-технологических комплексов.

6. Исполнительность руководителя а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение финансовой дисциплины; е) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; ж) прохождение аттестации в установленные сроки; з) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Рослесресурс"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Рослесресурс", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения
План Факт % выполнения

Своевременное и качественное размещение заказа на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд в установленной сфере деятельности (излагается в произвольной форме)

Организация контроля за поставками товаров, выполнением работ и оказанием услуг (излагается в произвольной форме)

Количество выездных проверок по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений, а также по контролю за расходованием субвенций из федерального бюджета количество проверок

Результативность выездных проверок по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений, а также по контролю за расходованием субвенций из федерального бюджета (в произвольной форме излагаются обобщенные выводы по результатам проверок)

Количество представленных в отчетном периоде в Рослесхоз аналитических материалов колич.

Создание баз и банков данных о лесных ресурсах на основе современных информационных технологий и программно-технологических комплексов по заданию Рослесхоза

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета	млн. руб.	x
x		
- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x
x		
- охраны труда	количество случаев	x
x		
Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований	%	x
x		

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 5

к приказу Федерального
агентства лесного хозяйства
от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Российский музей леса" N п/п Показатели Критерии оценки

1. Соответствие деятельности учреждения Уставу и иным нормативным правовым документам а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, лицензия, программа развития, план работы учреждения).
2. Осуществление мониторинга состояния и использования предметов музейного фонда, закрепленного на праве оперативного управления за учреждением а) Сбор отчетных и информационных материалов об объектах мониторинга объектов музейных фондов. б) обеспечение сохранности экспонатов.
3. Проведение культурно-массовых мероприятий а) Организация и проведение экскурсий, др. мероприятий; б) участие в образовательных программах, конкурсах, мероприятиях.
4. Исполнительность руководителя а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования, е) соблюдение финансовой дисциплины; ж) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Российский музей леса"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Российский музей леса", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения

План	Факт	% выполнения
------	------	--------------

Объемы и эффективность проведенных в отчетном периоде мероприятий по мониторингу состояния и использования предметов музейного фонда, закрепленного на праве оперативного управления за учреждением (излагается в произвольной форме)

Проведение культурно-массовых мероприятий количество

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета	млн. руб.	x
		x

- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x	x
--	--------------------	---	---

- охраны труда	количество случаев	x	x
----------------	--------------------	---	---

Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований	%	x	x
---	---	---	---

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Центрлес"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Центрлес", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения План Факт
% выполнения

Организация работы лесных селекционно-семеноводческих центров для внедрения инновационных технологий ведения лесного семеноводства и выращивания посадочного материала в регионах Российской Федерации x (излагается в произвольной форме)

Разработка, апробация, внедрение технологий, машин, механизмов для целей ведения лесного семеноводства, сбора, переработки, хранения лесосеменного сырья, семян и выращивания посадочного материала x (излагается в произвольной форме)

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета млн. руб. x
x

- нарушение правил пожарной безопасности количество случаев x x

- охраны труда количество случаев x x

Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований % x x

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств

федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 7

к приказу Федерального

агентства лесного хозяйства

от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных научных учреждений N п/п Показатели Критерии оценки

1 2 3

1. Основные сведения о научном учреждении Профиль основной деятельности;

Приоритетные научные направления;

Научные направления, в рамках которых выполняются научные исследования.

2. Соответствие деятельности учреждения уставу и иным нормативным правовым документам Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, лицензия, свидетельство о государственной аккредитации, программа развития, план работы учреждения, учебно-программная документация).

3. Финансирование и выполнение НИР Среднегодовой объем финансирования научных исследований за три года (млн. руб.).

Среднегодовой объем научных исследований на единицу научного персонала за три года (тыс. руб.).

Объем финансирования на выполнение за три года научных исследований из средств федерального бюджета, выделенных Рослесхозом.

Выполнение научных исследований по научно-техническим программам за три года: - количество НИР, - объем финансирования НИР (млн. руб.).

Выполнение научных исследований и разработок, финансируемых из средств хозяйствующих субъектов за три года: - количество НИР, - объем финансирования НИР (млн. руб.).

Выполнение НИР, проводимых в рамках фундаментальных научных исследований за три года: - количество НИР, - объем финансирования НИР (млн. руб.).

Выполнение научных исследований по грантам за три года: - количество НИР по грантам отечественных источников - общий объем финансирования НИР по грантам (млн. руб).

Выполнение научных исследований в рамках международного сотрудничества за три года: - количество зарубежных грантов, - объем финансирования зарубежных грантов (тыс. руб.), - объем финансирования научных исследований в рамках международных проектов (тыс. руб.).

Доходы научной организации по видам деятельности: - от выполнения НИОКР, - от сдачи в аренду помещений, оборудования, машин и т.д. - от оказания различных услуг и т.д.

4. Кадровый потенциал научного учреждения, выполняющий научные исследования и разработки Численность работников научного учреждения;

Доля научно-педагогических работников в общей численности работников;

Доля совместителей в общей численности научных и научно-педагогических работников;

Численность молодых специалистов

Численность докторов и кандидатов наук в численности научных и научно-педагогических работников;

Возрастной состав (средний возраст) сотрудников: - доктора наук - кандидаты наук - без степени.

Средняя заработная плата научно-педагогических работников научного учреждения/ средняя заработная плата в регионе (тыс. руб.)

5. Состояние материально-технической базы научного учреждения Стоимость основных средств

Возраст и степень амортизации приборов и оборудования

Стоимость основных средств - приборов, оборудования и машин по профилю научного учреждения

Доля стоимости машин и оборудования, приобретенных за последних три года, в общей стоимости машин и оборудования

Доля стоимости машин и оборудования, приобретенных за последние три года, в общей стоимости машин и оборудования по профилю научного учреждения

Обеспеченность научным оборудованием и необходимыми условиями для научной работы: - здания и сооружения, - приборы, оборудование и машины, - библиотечный фонд, - нематериальные активы организации, - доступ сотрудников к интернету, - наличие локальной сети, - наличие системы электронного документооборота,

Обеспеченность площадями научной работы: - основные площади, - вспомогательные площади, - доля площадей сдаваемых в аренду, - библиотечный фонд.

6. Результативность научных исследований Количество монографий, изданных за три года: - зарубежными издательствами, - российскими издательствами.

Количество учебников и учебных пособий с грифом федеральных органов исполнительной власти

Количество научных публикаций в рецензируемых изданиях: - в зарубежных изданиях, - в российских изданиях.

Деятельность научного совета института (программа работы, состав и т.д.)

Количество: - патентов Российской Федерации, - зарубежных патентов.

Количество поддерживаемых патентов

Количество экспонатов, представленных: - на международных выставках, - на выставках в России.

Количество премий, наград, дипломов, полученных работниками научной организации за три года

Объем затрат на одного научного сотрудника

Объем затрат на выполнение НИОКР по приоритетным направлениям#

Наличие договоров по выполнению НИОКР с предприятиями лесного комплекса

Перечень наиболее значимых результатов научных исследований и разработок за последние 3 года

Количество свидетельств на результаты РНТД зарегистрированных в Министерстве образования и науки Российской Федерации

Использование результатов научных исследований.

7. Подготовка кадров высшей научной квалификации Количество диссертационных советов по защите: - докторских диссертаций, - кандидатских диссертаций.

Количество обучающихся (по отраслям наук): - докторантов, - аспирантов, - соискателей.

Количество завершивших обучение (по отраслям наук): - докторантов, - аспирантов.

Количество защитивших диссертации в срок (по отраслям наук): - докторантов, - аспирантов.

Количество соискателей, защитивших диссертации на соискание ученой степени (по отраслям наук): - доктора наук, - кандидата наук.

Количество диссертаций, защищенных в диссертационных советах научной организации на соискание ученой степени (по отраслям наук): - доктора наук, - кандидата наук.

Количество работников научного учреждения, защитившие диссертации на соискание ученой степени: - доктора наук, - кандидата наук.

8. Переподготовка и повышение квалификации кадров Наличие программ дополнительного профессионального образования (ДПО): - повышения квалификации - переподготовки

Среднегодовой контингент обучающихся по программам ДПО - за счет средств федерального бюджета - за счет средств физических или юридических лиц

Количество программ, реализуемых для специалистов отраслей народного хозяйства -
повышения квалификации - переподготовки

Доля сотрудников научного учреждения, освоивших программы за три года (от общей
численности): - повышения квалификации, - переподготовки.

Доля научно-педагогических работников прошедших стажировку (за три года): - в организациях
Российской Федерации, - за рубежом.

9. Среднесрочные перспективы развития организации Оценка среднесрочных
перспектив состояния и развития: - кадрового потенциала, - направлений научных исследований, -
коммерциализации получаемых научных результатов

Среднесрочные перспективы развития научной организации: - цели, - стратегия, - устойчивость
финансового положения, - расширение научной деятельности

Показатели и условия

премирования руководителей подведомственных Рослесхозу федеральных государственных
научных учреждений

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителям подведомственных Рослесхозу
федеральных государственных научных учреждений производятся Рослесхозом в процентах к
должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих
показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения План Факт
% выполнения

Выполнение планов научно-исследовательских работ (в том числе по этапам) в соответствии с
утвержденной Рослесхозом тематикой исследований колич.

Степень использования прикладных научных исследований при разработке и обосновании
нормативных документов Рослесхоза (в произвольной форме излагаются обобщенные
выводы)

Отсутствие/наличие рекламаций заказчиков по результатам выполнения НИР, соблюдению
стандартов и технических условий колич. х х

Наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков
работ колич. х х

Проведение методических совещаний/семинаров колич.

Количество публикаций в СМИ колич.

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета млн. руб. х
х

- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x	x
- охраны труда	количество случаев	x	x
Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований	%	x	x

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 8

к приказу Федерального

агентства лесного хозяйства

от 21 декабря 2009 г. N 524

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Учебно-методический центр" N п/п Показатели Критерии оценки

1. Соответствие деятельности учреждения Уставу и иным нормативным правовым документам
 - а) Наличие и качество учредительных и иных документов (устав, локальные акты, программа развития, план работы учреждения).
2. Методическое обеспечение деятельности образовательных учреждений Рослесхоза
 - а) Подготовка сводных материалов и анализа вопросов учебно-воспитательной деятельности государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования Рослесхоза; б) разработка учебно-программных документов и учебно-методических работ для государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования Рослесхоза; в) обеспечение государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования Рослесхоза учебно-методической литературой.
3. Исполнительность руководителя
 - а) Своевременность представления документов, информации и отчетов в Рослесхоз; б) выполнение трудового договора с Рослесхозом; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение финансовой дисциплины; е) целевое,

эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; ж) прохождение аттестации в установленные сроки; з) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования руководителя федерального государственного учреждения "Учебно-методический центр"

Стимулирующие выплаты в виде премий руководителю федерального государственного учреждения "Учебно-методический центр", подведомственного Рослесхозу, производятся Рослесхозом в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при условии достижения следующих показателей премирования: Показатели премирования Единица измерения План Факт % выполнения

Методическое обеспечение деятельности образовательных учреждений Рослесхоза (излагается в произвольной форме)

Нарушения, выявленные при проверках контролирующих органов:

- неэффективное и нецелевое использование средств федерального бюджета	млн. руб.	x
x		
- нарушение правил пожарной безопасности	количество случаев	x
x		
- охраны труда	количество случаев	x
x		
Процент неиспользованных на конец года бюджетных ассигнований	%	x
x		

При невыполнении плановых показателей, нарушении сроков представления в Рослесхоз документов, информации и отчетности, нецелевом и неэффективном использовании средств федерального бюджета размер премии руководителю учреждения снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

При выявлении нарушений размер стимулирующей выплаты снижается на 10 - 30%, в случаях грубых нарушений, повлекших тяжкие последствия, снижение стимулирующей выплаты может составить до 50%.

Приложение 9

к приказу Федерального

агентства лесного хозяйства

Перечень

целевых показателей и критериев оценки эффективности работы федерального государственного учреждения "Мособллес" N п/п Показатели Критерии оценки

1. Соответствие деятельности ФГУ "Мособллес" утвержденному Уставу и другим нормативно-правовым документам а) соблюдение требований законодательства Российской Федерации, Устава ФГУ "Мособллес"; б) наличие Положений по ФГУ "Мособллес" и его филиалам-лесничествам; в) план работы ФГУ "Мособллес" и его филиалов-лесничеств; г) прогноз развития ФГУ "Мособллес"; д) отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации в деятельности ФГУ "Мособллес".

2. Результативность проводимых работ по подготовке объектов лесного фонда к проведению конкурсов и заключению государственных контрактов и договоров купли-продажи лесных насаждений а) объем проводимых работ по подготовке объектов лесного фонда к проведению конкурсов для заключения государственных контрактов на выполнение работ по охране, защите, воспроизводству лесов и договоров купли-продажи лесных насаждений; б) объем подготовленных в установленном порядке материалов для проведения конкурсов и заключения государственных контрактов на реализацию заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд

3. Результативность проводимых работ по контролю за юридическими и физическими лицами, арендующими участки лесного фонда а) объем проводимых проверок по контролю за выполнением условий договоров аренды участков лесного фонда; б) качество проводимых проверок по контролю за выполнением условий договоров аренды участков лесного фонда; в) объем проводимых проверок по приемке участков лесного фонда по окончании срока использования лесов.

4. Результативность проводимых работ по контролю за соблюдением государственных контрактов и договоров купли-продажи лесных насаждений а) количество проводимых проверок по выполнению государственных контрактов и договоров купли-продажи лесных насаждений; б) количество принятых объектов после завершения на них работ по охране, защите и воспроизводству лесов.

5. Эффективность мероприятий по формированию лесных участков для предоставления в аренду а) объем проводимых работ по подготовке участков лесного фонда, предоставляемых в аренду; б) количество заключенных договоров аренды участков лесного фонда; в) объем проводимых работ по подготовке документов при переводе земель лесного фонда в земли иных категорий.

6. Эффективность мероприятий по формированию отводов участков лесного фонда для заготовки гражданами древесины для собственных нужд а) объем проводимых работ по подбору участков лесных насаждений, предназначенных для заготовки гражданами древесины для собственных нужд, установлению их границ, определению объемов древесины, предназначенной к заготовке; б) количество заключенных с населением договоров купли-продажи древесины для собственных нужд, в том числе древесины для отопления.

7. Исполнительность руководителя а) своевременность представления документов, информации, отчетов в вышестоящие организации; б) выполнение условий заключенного трудового договора; в) своевременное оформление и переоформление правоустанавливающих документов (Положений по ФГУ "Мособллес" и его филиалам-лесничествам); г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение штатной и финансовой дисциплины; е) целевое, эффективное и равномерное расходование бюджетных средств; ж) рациональное управление имуществом, закрепленным за учреждением на праве оперативного управления; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.

Показатели и условия

премирования Генерального директора федерального государственного учреждения "Мособллес" N п/п Наименование показателей премирования Единица измерения План Факт % выполнения

1 Контроль за предоставленными гражданам и юридическим лицам лесными участками:

- договора аренды лесных участков; кол-во га
- договора постоянного пользования лесными участками; кол-во га
- договора безвозмездного срочного пользования лесными участками кол-во га

2 Участие в приемке лесных участков после завершения на них работ по использованию леса, а также в приемке лесных участков по окончании срока использования лесов участ. га

3 Контроль за соблюдением государственных контрактов и договоров купли-продажи: по охране и защите лесов: км

- устройство противопожарных барьеров (мин. полос)

- уход за противопожарными барьерами км
- установка противопожарных аншлагов шт.
- установка шлагбаумов шт.
- устройство мест отдыха шт.

по воспроизводству лесов:

- посадка леса га
- дополнение л/к га
- уход за л/к га
- подготовка почвы га

- ввод молодняков в категории ценных пород га
 - заготовка семян кг
- 4 Приемка работ: по охране и защите лесов:
- устройство противопожарных барьеров (мин. полос) шт.
 - уход за противопожарными барьерами км
 - установка противопожарных аншлагов км
 - установка шлагбаумов шт
 - устройство мест отдыха шт
- по воспроизводству лесов:
- посадка леса га
 - дополнение л/к га
 - подготовка почвы га
 - ввод молодняков в категории ценных пород га
 - заготовка семян кг
- 5 Проведение мероприятий по формированию лесных участков для предоставления:
- в аренду уч-к га
 - безвозмездное пользование уч-к га
 - постоянного пользования уч-к га
- 6 Подготовка документов в установленном порядке при переводе земель лесного фонда в земли иных категорий уч-к га
- 7 Контроль за поступлением и обеспечение платежей за пользование лесным фондом:
- за разработку месторождений полезных ископаемых; тыс. руб.
 - штрафы, ущерб тыс. руб.
 - за древесину; тыс. руб.
 - рекреационную деятельность тыс. руб.
- 8 Обеспечение получения внебюджетных средств в объеме: - до 3 млн. руб. - от 3 до 5 млн. руб. - свыше 5 млн. руб.
- 9 Обеспечение заключения договоров по:

- рубкам ухода в молодняках га
- посадке леса га
- 10 Подготовка материалов для проведения аукционов по продаже лесных насаждений.
к-во га мЗ
- 11 Проведение обследований при согласовании границ. уч-к га
- 12 Подготовка и оформление материалов по пожарам га
- 13 Организация и контроль мониторинга пожарной опасности в лесах км га
- 14 Своевременная и качественная сдача отчетности кол-во
- 15 Экономия средств федерального бюджета во исполнение Федерального закона от
21.07.2005 N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание
услуг для государственных и муниципальных нужд" тыс. руб.
- 16 Проведение мероприятий по выявлению лесонарушений кол-во

Приложение 10

к приказу Федерального

агентства лесного хозяйства

от 21 декабря 2009 г. N 524

Порядок

премирования по результатам работы руководителей федеральных государственных учреждений, подведомственных Рослесхозу

1. Настоящий порядок разработан в целях стимулирования материальной заинтересованности руководителей федеральных государственных учреждений (далее - Учреждение), подведомственных Федеральному агентству лесного хозяйства (далее - Рослесхоз), в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, повышении качества работ, ответственности, совершенствовании профессионального мастерства, творческого подхода к решению поставленных задач в сфере деятельности в соответствии с уставами учреждений.

2. Премирование руководителей Учреждений, подведомственных Рослесхозу, производится ежеквартально на основании приказа Рослесхоза за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Рослесхозом на эти цели в размере 5% от лимитов бюджетных обязательств,

предусмотренных на оплату труда работников соответствующих Учреждений на текущий финансовый год.

3. Основными условиями премирования руководителей Учреждений по итогам работы является своевременное и качественное выполнение целевых показателей деятельности Учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждений.

4. При определении размера премии во внимание принимается:

целевое и эффективное использование бюджетных средств;

своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств в соответствии с уставом Учреждения;

случаи нарушения трудовой дисциплины;

состояние исполнительской дисциплины, в том числе соблюдение сроков исполнения, подготовки и направления, запрашиваемых Рослесхозом документов, своевременное представление установленной бюджетной и производственной отчетности;

качество исполнения руководителем Учреждения возложенных служебных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

5. В случае невыполнения показателей премирования за текущий квартал размер премии устанавливается с учетом степени выполнения показателей премирования.

6. Премия руководителю Учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд Учреждения;

- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины.

7. За нецелевое использование средств федерального бюджета, установленное по результатам проверок контролирующих органов, руководитель Учреждения лишается премии полностью.

8. Премия начисляется за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда руководитель Учреждения фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

9. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании руководителей Учреждения является информация о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, а также о фактически отработанном времени в расчетном периоде, представляемая в Рослесхоз до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

10. Информацию о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения за четвертый квартал Учреждения представляют в Рослесхоз до 15 декабря текущего года.

11. Конкретный размер премии за соответствующий отчетный период определяется Рослесхозом по итогам рассмотрения представленных Учреждениями материалов о выполнении целевых показателей деятельности Учреждений и фактически отработанном руководителем Учреждения времени.

12. Бюджетно-финансовое управление Рослесхоза совместно с Управлением делами и другими заинтересованными структурными подразделениями рассматривает представленные материалы и готовит руководителю Рослесхоза предложения в форме проекта приказа, согласованного в установленном порядке.

13. В случае отсутствия решения Рослесхоза о премировании руководителя Учреждения за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены

на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных Рослесхозу Учреждений.

Приказ Федерального агентства лесного хозяйства от 21 декабря 2009 г. N 524 "Об утверждении перечней целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показателей, условий и порядка премирования их руководителей"

Зарегистрировано в Минюсте РФ 27 января 2010 г.

Регистрационный N 16090

Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования

Текст приказа официально опубликован не был

Перечень

показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по УВР для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда

Эффективность управленческой деятельности . Аналитический подход к планированию работы.

Критерии , показатели -Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды

Весовой коэффициент - 1,0

Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды

1,0

Своевременность подготовки и утверждения планов работы

1,0

Выполнение планов работы

0-2,0

Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций

1,0

Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)

0-2,0

Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)

0-2,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 1

10

Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях

Значение среднего балла 9-классников по результатам муниципального экзамена в сравнении с прошлым периодом:

- ниже (0) на том же уровне \pm 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне \pm 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне \pm 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах муниципального уровня в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне \pm 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Количество учащихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)

0-3,0

Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня, в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах регионального уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)

0-3,0

Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах всероссийского уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (2) выше (5)

0-5,0

Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне \geq 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне \geq 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Количество призовых мест участия ОУ в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: ниже (0) на том же уровне \geq 5% (0,5) выше (1)

0-1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 2

Качество и результативность работы по сохранению контингента

Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); кол-во пропусков увеличилось (0) на прежнем уровне 5% (0,5) уменьшилось (1)

0-1,0

Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета смены места жительства) кол-во обучающихся уменьшилось (0) на прежнем уровне (0,5) увеличилось (1)

0-1,0

Отсутствие отчислений из учреждения нет (-1) да (1)

-1,0-1,0

Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.) (1) за каждого обучающегося, но не более 3

0-3,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 3

6

Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.

Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем нет (0) да (2)

0-2,0

Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом периоде нет (0) да (5)

0-5,0

Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. (не более 5)

0-3,0

Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (не более 3)

0-3,0

Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3).

0-3,0

Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (не более 5)

0-3,0

Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Муниципальный уровень – 1; Региональный уровень – 2 (За каждого участника, но не более 5);

0-5,0

Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Эффективная организация работы с молодыми специалистами. (0,5) за каждого, но не более 2).

0-2,0

Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом: снизилось (-2) на том же уровне (0,5) повысилось (2)

-2,0-2,0

Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников

0-1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 4

34

Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии

Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)

0-1,0

Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся

0-1,0

Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Уровень владения педагогами современными технологиями обучения- использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Доля сотрудников, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)

0-1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 5

7

Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.

0-3,0

План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 %(1) на 100%(3)

-3,0-3,0

Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).

0-1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 6

7

Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.

Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).

0-1,0

Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)

0-1,0

Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)

0-1,0

Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации

0-1,0

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации нет (-5), да (1)

0-1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 7

5

Максимальное количество баллов по всем критериям

90,0