



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Внедрение системы критериев эффективного контракта как инструмент
управления трудовой деятельностью персонала**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
38.03.02 «Менеджмент»
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
75 % авторского текста

Работа *рекомендована* к защите
« 24 » мая 2020 г.
зав. кафедрой ЭУ и П
Рябчук П.Г.

Выполнила:
студентка группы ЗФ-509-114-5-1
Нямцу Валентина Сергеевна

Научный руководитель:
д.э.н. профессор
Лысенко Юлия Валентиновна

Челябинск
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА, КАК МЕХАНИЗМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	6
1.1 Понятие и сущность эффективного контракта.....	6
1.2 Анализ текущей ситуации по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений.....	9
1.3 Последовательность внедрения эффективного контракта в государственных (муниципальных) учреждениях.....	23
ГЛАВА 2 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБОУ МОРТКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА.....	25
2.1 Характеристика деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа.....	25
2.2 Анализ сложившейся системы оплаты труда и кадровой политики в МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа.....	39
2.3 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.....	40
ГЛАВА 3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В МБОУ МОРТКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА.....	56
3.1 Разработка эффективного контракта для работников МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа.....	56
3.2 Оценка эффективности внедрения эффективного контракта в практику деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	63

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день данная тема очень актуальна, так как многие государственные учреждения постепенно переходят на эффективный контракт, а также потому что на протяжении последних лет тема оплаты труда работников бюджетной сферы остается одной из самых обсуждаемых во всех регионах России.

Еще недавно речь шла о введении закона, в котором заложена идея зависимости увеличения оплаты труда специалиста от качества его работы. Теперь Минтруд представил план очередной реформы оплаты труда в бюджетной сфере. Она основана на внедрении «эффективного контракта» -- трудовых отношений нового типа, которые будут строиться на системе оценки эффективности деятельности каждого работника.

Минтруд намерен проводить реформу в два этапа -- в 2012-2014 годы и 2015-2018 годы. Изменения затронут около 20% трудового рынка РФ. К началу 2012 года в стране работали 14,4 миллиона бюджетников. Подготовленная ведомством реформа стартовала 1 декабря 2014 года. Ее цели обнародованы в предвыборной программе Владимира Путина и утверждены в указах президента, подписанных 7 мая. Это указы об увеличении зарплат и переходе на «эффективный контракт».

Программа должна создать связь между повышением зарплат и достижением «конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг». В числе других задач: создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей и установление базовых окладов и ставок зарплаты по профессионально-квалификационным группам.

В новой реформе Минтруд прежде всего делает упор на внедрение механизма стимулирования бюджетников к повышению качества оказания услуг в виде «эффективного контракта». В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работы». Они также

основаны на системе оценки эффективности деятельности работников; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и, наконец, на системе нормирования труда.

С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот. Ресурсы для повышения зарплат, согласно проекту программы, должны быть найдены в самой системе (в частности, за счет реорганизации неэффективных учреждений).

Однако возникла масса претензий у отраслевых профсоюзов бюджетников. В настоящее время нет никаких расчетов, какие учреждения являются эффективными, какие нет, как и когда они будут оптимизированы. Если работа за дополнительную плату будет за рамками рабочего времени, когда бюджетник будет вынужден сам себе зарабатывать, то это будет сверхнагрузка. Получается, что к повышению оплаты труда это не имеет никакого отношения, это интенсификация труда -- по сути, эксплуатация. Предложенная программа -- это фактически профанация повышения заработной платы.

Цель работы - разработка эффективного контракта для Управления образования Администрации Кондинского района.

Задачи работы:

- описать понятие и сущность эффективного контракта,
- проанализировать текущую ситуацию по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений
- изучить последовательность внедрения эффективного контракта в государственных (муниципальных) учреждениях,
- представить характеристику деятельности Управления образования администрации Кондинского района,

- сравнить сложившуюся систему оплаты труда в Управления образования администрации Кондинского района до и после внедрения эффективного контракта,

- составить программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях,

- провести оценку эффективности внедрения эффективного контракта в практику деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа.

Объектом работы является МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа - одно из подведомственных учреждений Управления образования администрации Кондинского района.

Предмет работы - механизм совершенствования системы оплаты труда с помощью эффективного контракта.

В ходе исследования использовались такие методы, как: логический и сравнительный анализ, структурный и функциональный анализ, формализованное и неформализованное интервью, опрос экспертов, анализ документов и др.

Работа содержит 3 главы. Первая глава носит общетеоретический (методологический) характер. В ней на основе изучения работ различных авторов излагается сущность исследуемой проблемы, рассматриваются различные подходы к решению, дается их оценка, обосновываются и излагаются собственные позиции.

Вторая и третья главы носят аналитико-рекомендательный характер. В них дается анализ изучаемого объекта исследования с использованием различных методов, выявляются тенденции развития, вскрываются недостатки и причины, их обусловившие, намечаются пути их возможного устранения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА, КАК МЕХАНИЗМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ

1.1 Понятие и сущность эффективного контракта

Эффективный контракт, по мнению Архипова А., Городецкого А., Михайлова Ю., в разрезе социально-экономических преобразований в России - это не документ, под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на утвержденных учредителем государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, а также утвержденных работодателем в установленном порядке системе оплаты труда, системе нормирования труда работников учреждения, системе оценки эффективности деятельности работников учреждений, способствующие наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот. [6, с. 36]

Введение «эффективного контракта» должно способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

Азоев Г.Л. утверждал, что совершенствования системы оплаты труда происходит 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.

Правовыми актами федеральных органов исполнительной власти 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. [4, с. 208]

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.

По мнению Каплан Р., Нортон Д., 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. [19, с. 220]

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).

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».

По мнению Михалкиной Е.В., Скачковой Л.С., 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. Также в эффективном контракте должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. [28, с. 48].

Таким образом, введение «эффективного контракта» будет способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот. А также значительно изменится размер оплаты труда.

1.2 Анализ текущей ситуации по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений

Кащеев В.И. считал, что в новых экономических условиях ведущая роль должна отводиться отраслям, работающим на повышение качественных характеристик занятого населения, а именно образованию, здравоохранению и социальной сфере, а также науке и научному обслуживанию, то есть тем отраслям, которые обеспечивают инновационный характер экономического роста. [21, с. 10]

Однако пока основные категории занятых в них работников отстают по уровню оплаты от средних показателей, что никак не способствует аккумулярованию в названных отраслях высокообразованных и профессиональных кадров. Характерно, что в таком же направлении на рынок труда влияют некоторые институциональные элементы функционирования рынка труда, налоговая и тарифная политика. В большинстве принимаемых решений совершенно не просматривается понимание того, что необходимым условием (средством) развития является качество человеческого потенциала (тем более, что условием формирования инновационной экономики считается перелив рабочей силы из индустриального сектора в сектор информационных и социальных услуг, наблюдаемый в развитых странах) и другие условия.

Авраамова Е. и Гурков И. отметили, что новые системы оплаты труда в бюджетных организациях вводились с 2008 года. Основная причина введения новых систем оплаты труда - это изменение мотивации для работников бюджетной сферы, уравнивание системы управления в этой сфере согласно методологии и тем приемам, которые используются в коммерческом секторе. Таким образом, правительство стремилось повысить эффективность работы в бюджетной сфере, улучшить качество и количество оказываемых услуг населению. [3, с. 140]

Новая система оплаты труда работников государственных (федеральных) учреждений, которая была введена еще в 2008 году Правительством страны, и аналогичные новые системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений в субъектах

Российской Федерации, которые также вводились в последние годы соответствующими нормативно-правовыми актами субъектов Федерации и органов самоуправления муниципальных образований, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию организации оплаты труда с учетом квалификации работников и сложности выполняемой ими работы, а также существенно расширить самостоятельность учреждений в области решения вопросов оплаты труда, одновременно с повышением ответственности руководителей по этим вопросам.

Забродский В.И Кирец Н. утверждали, что после перевода на новые системы оплаты труда руководителям бюджетных организаций удалось оптимизировать численность работников. Другими словами - эффективно распределить структуру работ и уменьшить количество работ по совместительству. Уже через год после запуска новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях заработная плата работника была связана не с разрядом, как это было ранее, а с количеством и качеством выполняемой работы работником. Как мы помним, после отмены ЕТС оплата труда в бюджетной сфере стала состоять из базового оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат. При этом базовый оклад рассматривается как обязательство работодателя перед работником, то есть гарантированная часть оплаты труда. [16, с. 27]

Также была увеличена роль стимулирующих выплат за счет изменения порядка формирования фонда оплаты труда, при формировании которого уже в новых условиях оплаты труда закладывались определенные бюджетные средства для осуществления выплат стимулирующего характера.

При этом изменилась сама структура фонда оплаты труда. Уже через год после введения новых систем она была следующей: 42,8% в общем составляли выплаты по должностным окладам; компенсационные выплаты - 15,9%; стимулирующие выплаты - 41,3%. [22, с. 104]

То есть, за всю историю системы оплаты труда в бюджетной сфере значительная часть фонда оплаты труда стала расходоваться на

стимулирующие выплаты. «Это значило лишь то, что удалось реализовать главную идею новых систем оплаты труда - повышение качества работы специалистов, занятых в бюджетной сфере» - так комментируют этот факт представители официальных кругов. Позволим себе не согласиться с этим безоговорочным заявлением, и аргументируем свое мнение чуть ниже.

Как известно, заработная плата (в данном случае должностной оклад) должна своим размером обеспечивать полноценное воспроизводство рабочей силы. Однако, сама по себе замена одной системы (ЕТС) на другую (должностные оклады в сочетании с различными выплатами) прироста заработной платы не гарантирует и не обеспечивает большую справедливость в оплате труда. Одним из свидетельств этого и является столь низкий удельный вес должностного оклада в соответствии со штатным расписанием в зарплате работника бюджетной сферы. Ведь по предложенной логике подавляющее большинство нанятых работников как раз вполне успешно справляются со своими должностными обязанностями, но не более того.

Персональные надбавки к должностному окладу в соответствии с занимаемой должностью, категорией; персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности (например, за повышение образовательного статуса и другого); коэффициенты за стаж непрерывной работы. [3, с. 146]

В самом конце 2012 года Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 года (протокол №11) были утверждены «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год» [2, с. 152]. Они учитываются Правительством РФ, органами государственной власти и местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений и подготовке нормативных актов по оплате труда их работников.

Система оплаты труда работников в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными актами. Предусмотрено, что заработная плата должна зависеть от квалификации лица, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда. При этом она не может ограничиваться максимальным размером.

В соответствии с рекомендациями зарплату следует повышать исходя из возможностей бюджетов, но не ниже уровня инфляции. При этом соответствующие бюджетные ассигнования рекомендуется направлять преимущественно на повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок зарплаты.

Кроме того, необходимо соблюдать принцип оптимального соотношения уровней средней оплаты труда руководителей и работников учреждений. Так предельный уровень соотношения средней заработной платы указанных лиц следует устанавливать в соответствии с указанными рекомендациями в кратности от 1 до 8 (за отчетный год). А раньше это соотношение было установлено как 1:5.

Драга А.А. определил особенности изменения систем оплаты труда. В частности, о введении новых систем работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца. Установлено, как формируются системы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главбухов, а также следующих лиц. Речь идет о медицинских и педагогических сотрудниках соответствующих учреждений, а также о работниках культуры, искусства и кинематографии. [14, с. 304]

Например, должностные оклады главбухов должны быть на 10-30% ниже окладов руководителей учреждений. Кратность зарплат работников и руководителя учреждения (1:8) выросла, но был учтен и опыт обхождения предыдущего постановления: вместе с окладом руководителя теперь учитываются и его премиальные. Правил в России не бывает без исключений. В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.12. 2012 г. № 2627-р утвержден перечень организаций, заработная плата которых никак не

привязана к оплате труда их рядовых сотрудников и может превышать восьмикратный барьер. В список попало 45 федеральных бюджетных и казенных учреждений, в т.ч.: 6 - из сферы культуры, 22 - из сферы образования, 9 - из транспортной отрасли, 2 - из космической отрасли, 2 учреждения, подконтрольные МИД, и по одному из подведомственных Минфину, ФНС, Минэкономразвития и Федеральной службе государственной регистрации.

Однако, не все задачи еще решены. Все это оставляет актуальной задачу выработки качественно новой экономической политики государства на рынке труда, кардинальным образом меняет роль государства в управлении его развитием. Изменение политики в области оплаты труда (особенно в условиях, когда структурная перестройка экономики должна быть проведена в достаточно сжатые сроки) является фактором, способным ускорить или замедлить, структурные преобразования.

Возможность стимулирования экономического роста через повышение уровня оплаты труда, и, следовательно, потребительского спроса доказана практикой макроэкономического регулирования развитых стран. Конечно, нужно не простое повышение заработной платы, а гибкое применение различных форм и систем оплаты труда в сочетании с улучшениями в организации труда и производства.

Михайленко А. наблюдал высокую межрегиональную дифференциацию в уровнях оплаты труда работников учреждений в региональном разрезе. Высшее политическое руководство поставило задачу, например, поднять оплату труда учителей до уровня не ниже среднего по экономике региона. Однако арифметически «средняя оплата по региону» (или: не ниже средней оплаты) - это далеко не бесспорный ориентир. Во всяком случае, он не должен быть единственно возможным. В областях и краях разная структура экономики. В сырьевых - работники получают больше, чем в областях, которые природа не наделила природными ископаемыми, экспортируемыми за рубеж. Но и в богатых субъектах финансовое счастье переменчиво: падение цен на сырьевые товары (прежде всего энергетические), повлечет за собой и

падение доходов, в том числе педагогов. Преподаватели с одинаковой квалификацией в разных субъектах Федерации получают, таким образом, существенно отличающиеся друг от друга зарплаты. Картина становится еще более сложной, если принять во внимание фактор филиалов учебных заведений, чьи материнские структуры находятся в других регионах. [27, с. 125]

По мнению Бендикова М.А., несложно вычислить нормативные затраты, например, на вузовскую подготовку одного специалиста (так многие и поступают), следуя простой формуле, разделив объем финансирования на количество оказанных образовательных услуг. Однако структура стоимости такой услуги везде будет разной с точки зрения доли заработной платы, коммунальных услуг и т.п. [8, с. 18]

Нельзя не принимать во внимание и другие слагаемые заработка: многие преподаватели являются совместителями, работают на несколько ставок (что сказывается, очевидно, и на качестве преподавания); в школах, кроме этого, есть технический и обслуживающий персонал. Его доля, следует отметить, бывает в некоторых учреждениях неоправданно высокой.

Учитывая это обстоятельство, предлагают разное, в частности, оставить вопрос о размере оплаты труда педагогов на усмотрение регионов, которые будут исходить из своих возможностей. По имеющимся сведениям, в старой России месячный заработок учителя равнялся цене 10 коров.

В настоящее время вузы, находясь в демографической яме, испытывают трудности с набором студентов. С точки зрения Минфина РФ это вполне подходящий момент сокращения числа бюджетных мест в образовательной сфере, что даст существенную экономию бюджетных расходов (по имеющимся данным только 40% студентов обучаются за свой счет).

Если взять учреждения, подведомственные Министерству обороны, то там удалось удвоить размер денежного содержания для молодых офицеров за счет сокращения численности (что сейчас также обсуждается в российском

обществе и оценивается как далеко неоднозначно верное управленческое решение).

Вернемся к «среднерегиональному» ориентиру - он, по своей сути, неверен, причем и по форме и по существу.

По форме - такой ориентир есть инструмент волюнтаристски-упрощенного подхода к решению весьма сложной социальной проблемы, не обоснованный ни экономически (со стороны бюджетного обеспечения), ни юридически (он противоречит полномочиям субъектов РФ и муниципальных образований касательно самостоятельного решения вопросов оплаты труда в подведомственных учреждениях).

По существу - навязывание каких-либо универсальных ориентиров для всех - с экономической точки зрения чревато возникновением новых диспропорций.

Бурцев В.В. отметил, что большим недостатком на сегодняшний день и самой большой нерешенной задачей следует считать недостаточную организацию работы на уровне учреждений по установлению систем стимулирования на уровне работников. [9, с. 56]

Как показал мониторинг соответствующих положений по оплате труда, в учреждениях данные выплаты носят очень формализованный характер и не связаны напрямую с качеством и количеством произведенного труда. Зачастую эти выплаты осуществляются как бы в целях компенсации низких размеров основной оплаты труда в виде тарифных ставок и должностных окладов.

Практически же организации, в которых все-таки есть некоторые условия по осуществлению таких выплат, тоже достаточно условно обосновывают и осуществляют такие выплаты и напрямую не связывают ту или иную стимулирующую выплату с достижением работником того или иного результата труда. В условиях крайне низких должностных окладов работники учреждений не воспринимают установленные стимулирующие

выплаты как инструмент их мотивации к более продуктивным и качественным трудовым усилиям на рабочем месте.

По результатам опроса муниципальных служащих в Тамбовской области на долю их базовых окладов приходится 20-30% от общего заработка, а остальные 80-70% - на компенсационные и стимулирующие выплаты. В число компенсационных выплат в основном включают выплаты за условия труда: ненормированный рабочий день, выходы на работу в выходные и праздничные дни и другие. Состав стимулирующих выплат на сегодня, как правило, имеет нечеткий размытый описательный характер, например, к их числу относят выплаты за выполнение особо важного задания, за участие в реализации программ - при этом отсутствуют конкретные показатели этих факторов и их связь с размером поощрения. Просто к должностному окладу добавляют в процентах премию (ежемесячное денежное поощрение). Получается, что работник, осуществивший возможно даже больший вклад в конкретное дело, получит меньшую стимулирующую выплату, так как она установлена в процентах от его оклада, причем, весьма скромного. При этом, исходя из больших полномочий руководителя в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, субъективность его решения будет оказывать не последнее влияние при определении размера стимулирующей выплаты конкретному работнику. По выражению В.Л. Ничаева, члена президиума Конфедерации труда России, стимулирующие выплаты «начисляются по критериям, которые, как правило, определяются степенью лояльности работника по отношению к работодателю и степенью самодурства работодателя по отношению к работнику» [31, с. 60].

На наш взгляд, премирование должно производиться за достижения, превосходящие обычные служебные обязанности, за которые собственно и устанавливают оклад.

Пока еще у специалистов государственных (муниципальных учреждений) отсутствует убеждение, что стимулироваться должен труд сверх обычных должностных обязанностей.

При этом должностной оклад, на наш взгляд, должен занимать основной удельный вес в структуре заработной платы, а его размер должен быть стимулом к высокопроизводительному труду. Именно при таком условии работник не будет рисковать потерять место из-за работы спустя рукава, а без всякого контроля и наставления захочет работать на пределе своих возможностей. Независимые профсоюзы также выдвигают требование, чтобы должностной оклад составлял в общем заработке 80%. Исходя из сопоставления цифр можно заключить, что наихудшая ситуация - в бюджетной сфере.

Также положительное решение этого вопроса разрешит такую проблему как необходимость работать больше, чем на одну ставку, не только потому, что отрицательно влияет на полноценное восстановление рабочей силы. Именно высвобождение времени дает работнику возможность осуществлять инвестиции в повышение своего образования, квалификации, что в свою очередь предопределяет более высокое качество оказываемых им услуг и выполняемых работ.

Заборский В. и Капустин Р. Считают, что очень важно также соотношение условий труда и уровня заработной платы работников. Если условия труда ухудшаются или плохие, но при этом наблюдается рост заработной платы или она достаточно высока, то в наших условиях работники, как правило, считают необходимым переходить на эффективный контракт. В западных же странах, если условия труда улучшаются, а заработная плата остается на прежнем уровне или даже несколько снижается, то работники идут на такое снижение. Все это требует изучения и учета в условиях состояния нашей бюджетной сферы и возможных перспектив ее развития для проведения более эффективной экономической политики в области заработной платы работников этой сферы. [15, с. 35]

То есть в действующих системах оплаты труда в бюджетной сфере страны очевидны системные проблемы:

- базовые оклады в бюджетной сети устанавливаются кратно ниже рыночной стоимости труда;

- имеет место распыление средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, не способные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;

- при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, то есть именно в рамках должностных обязанностей, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;

- не разработаны конкретные результаты труда, ожидаемые от руководителей и работников, и одновременно методика их измерения или расчета, с определением периодичности сбора значений и лиц, ответственных за эти работы;

- другие системные проблемы.

Вот почему возрастает роль руководителей в вопросах распределения средств на оплату труда, их текущего настроения, что и формирует желательное служебное поведение персонала (субъективный подход).

Введение новых систем оплаты труда также привело к существенным различиям в оплате труда работников разных категорий, и в первую очередь это касается сопоставления заработной платы руководителей и заработной платы работников учреждений. По ряду учреждений, довольно таки значительному ряду, соотношение это превышает в 10 раз.

Теперь руководитель с 1.01 2015 года отчитывается о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера - своих, а также супруга (супруги) и несовершеннолетних детей ежегодно.

Достоверность и полноту сведений будут проверять по решению учредителя учреждения или уполномоченного им лица.

Райсберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Е.Б утверждали, что анализ внедрения новых систем оплаты труда и наличие сохраняющихся системных проблем в этой области, свидетельствует о необходимости

дальнейшего последовательного совершенствования системы оплаты труда в бюджетной сфере. [34, с. 494]

Для сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики страны в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительство РФ приняло Программу поэтапного достижения определённой в указе цели: обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза. То есть, установлены конкретные сроки для выполнения поручения руководства РФ и положений Указа Президента РФ.

Драга А. отметил, что в частности, планом реализации мероприятий программы предусмотрено утверждение Правительством РФ планов мероприятий, так называемых «дорожных карт», по развитию отраслей социальной сферы, которые должны содержать целевые индикаторы развития той или иной отрасли и соответственно меры, обеспечивающие их достижение. В частности, согласно программе в «дорожные карты» включаются, в том числе и мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в соответствующих сферах, предусматривающие повышение оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы до 100% - 200% от средней заработной платы в соответствующем субъекте. То есть, речь идет о тех категориях, которые перечисляются непосредственно в Указе Правительства № 597, о котором мы уже упомянули. Причем это повышение должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказанных ими государственных (или муниципальных) услуг или выполнения работ.

В дорожные карты включаются мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающих возможность использования не менее 1/3 высвобождающихся средств для повышения оплаты труда, естественно, за счет реорганизации неэффективных организаций и программ.

В целях реализации программы основными ведущими ведомствами, такими как Министерством здравоохранения, Министерством образования, Министерством культуры и Министерством труда, подготовлены «дорожные карты» изменения в отраслях соответствующей сферы, находящихся в их ведении. Соответственно, планы мероприятий данных федеральных органов подготовлены с учетом мероприятий Программы и с учетом специфики соответствующих отраслей. Соответственно, они также увязаны с мероприятиями по повышению оплаты труда определенным категориям работникам, которые перечислены в Указе Президента. Динамика примерных значений соотношения средних размеров заработной платы работников учреждений, повышение оплаты которых предусмотрена Указом № 597. Среди этих работников такие категории: научные работники, врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, социальные работники, педагогический персонал разных уровней подготовки. [12, с. 214]

В целях реализации механизма дорожных карт предусмотрен перевод работников на эффективный контракт. Рассмотрим его суть.

Центральным его моментом является установление механизма зависимости оплаты труда работников учреждения от количества и качества предоставляемых населению бесплатных государственных (муниципальных) социальных услуг. При этом, мы с вами прекрасно понимаем, что повышение качества оказываемых бесплатных социальных услуг невозможно без наличия высококвалифицированных специалистов. Одним из основных компонентов реформирования отраслей бюджетной сферы является соответственно оплата труда, которая в современных условиях рассматривается как один из эффективных инструментов управления персоналом в целях именно повышения качества бесплатно оказываемых социальных услуг. В целях привлечения в государственные (муниципальные) учреждения квалифицированных специалистов и предотвращения оттока данных специалистов в коммерческие структуры и необходимо сформировать

условия, позволяющие работникам государственных учреждений получить конкурентный уровень заработной платы.

Вместе с тем, для установления действенных механизмов зависимости стимулирования оплаты труда работников организаций от объемов и качества предоставляемых бесплатных услуг, необходим перевод работников на эффективный контракт. Об этом также говорится в Программе, и об этом говорится в Отраслевых «дорожных картах», также как в дорожных картах субъектов РФ.

Таким образом, решение тактических задач в ближайшем будущем просматривается в следующем:

1. Проанализировать выплаты стимулирующего характера; неэффективные и не мотивирующие выплаты упразднить.

2. Разработать и утвердить прозрачные показатели, которые будут своеобразным фильтром для обоснованного и справедливого стимулирования сотрудников работать эффективнее.

3. Реализовать работающий механизм контроля средней зарплаты руководителя и соблюдения требования о невозможности превышения ею средней зарплаты обычных сотрудников более чем в 8 раз.

4. При установлении сотрудникам окладов (или тарифных ставок) обязательно учитывать сложность выполняемых ими трудовых обязанностей.

Карпов Т.П. предложил, что заработную плату следует рассматривать с точки зрения государства, с точки зрения работодателя, и с точки зрения работника. [18, с. 392]

Таким образом, подводя итоги, можно сказать, что уже 10 лет идут разговоры о модернизации. Но самой модернизацией государство заниматься не желает. Только при введении определенных ставок по оплате труда можно будет повысить качество работы и усилить ответственность работников бюджетной сферы.

1.3. Последовательность внедрения эффективного контракта в государственных (муниципальных) учреждениях

В эффективном контракте должны быть конкретизированы 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, меры социальной поддержки.

Определим три основных составляющих эффективного контракта:

- Зависимость заплаты от количества и качества труда;
- Зарплата основных работников должна быть конкурентноспособна;
- Показатели качества труда основных работников коррелируют с показателями качества реализации услуги, определенной государственным (муниципальным) заданием.

Рассмотрим основные организационно-управленческие мероприятия по внедрению эффективного контракта на уровне образовательной организации:

1. Установление оптимальной пропорции в фонде заработной платы между базовой и стимулирующей частями, обеспечивающей дифференциацию оплаты труда;
2. Установление критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности;
3. Разработка и внесение изменений в существующие локальные нормативные акты:
 - коллективные договоры,
 - положения об оплате труда работников,
 - дополнительные соглашения к трудовым договорам,
4. Утверждение системы нормирования труда.

Таким образом, система «эффективного контракта» - это новый тип трудовых отношений, который должен строиться на оценке эффективности каждого работника. В проекте программы реформ этот термин расшифровывается как «трудовые отношения, основанные на наличии госзадания и целевых показателей эффективности работ.

Показатели эффективности работы прописываются в контракте каждого работника, и в зависимости от их выполнения указываются конкретные размеры стимулирующих выплат, при этом условия начисления должны быть человеку понятны и не допускать двойного толкования.

Кашеев В.И. считает, что в целом, подобные стимулирующие выплаты вводятся для того, чтобы связать оплату труда каждого человека с результатами его деятельности, чтобы госучреждение и каждый специалист в нем работали более эффективно. Известно, что все учреждения, будь то больницы или дома культуры, созданы для выполнения тех или иных задач, стоящих перед государством. [21, с. 12].

Сделав анализ, мы определили, что внедрение эффективного контракта могут сопровождать определенные риски. С «эффективным контрактом» в трудовом договоре будут конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда работника, условия оплаты труда и предоставления льгот.

ГЛАВА 2 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБОУ МОРТКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

2.1 Характеристика деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа

МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа является одним из подведомственных учреждений Управления образования администрации Кондинского района, которое в свою очередь создано с целью осуществления отдельных полномочий администрации Кондинского района по решению вопросов местного значения в сфере образования и осуществления отдельных государственных полномочий, переданных администрации Кондинского района федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в сфере образования.

Юридический адрес и фактическое место нахождения МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа: 628200, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Кондинский район, пгт. Мортка, ул. Г.М. Борисова, дом 5.

Дата создания ОУ - 01 сентября 1967 г.

Количество учащихся - 404 человек (начальная школа - 174 уч-ся, среднее звено - 189 уч-ся, старшее звено - 41)

Количество классов - 20

Язык обучения - русский

В школе работает 49 педагогов

Обучение организовано в одну смену в очной, заочной формах, в форме семейного воспитания.

Школа работает в рамках 5-дневной рабочей недели, с организацией ГПД в 1 - 4 классах.

Учредителем ОУ является администрация Кондинского района в лице следующих структурных подразделений:

Стиль оформления помещений и коридоров единый по всей школе.

Учебные классы оборудованы и оснащены всем необходимым: столами на 1-2 учеников, стульями, доской, книжными шкапами. 9 учебных кабинетов оснащены телевизорами, 32 учебных кабинетов оснащены мультимедийными установками. Туалетные комнаты оборудованы в соответствии с нормативами, расположены на каждом этаже здания, в них всегда в наличии все необходимое.

В настоящее время школа располагает:

- пожарной сигнализацией;
- освещением безопасности;
- первичными средствами пожаротушения;
- замкнутым ограждением по периметру территории школы;
- осуществляется круглосуточная охрана школы - охранниками предприятия ООО «ЧОП «Аякс»;
- реализуется система мероприятий для учителей и учащихся по вопросам личной и коллективной безопасности;
- с 28 сентября 2009г. в школе введено в действие положение о пропускном и внутриобъектовом режиме.

Библиотечно - информационный центр (БИЦ) занимает изолированное приспособленное помещение площадью 79,8 кв.м. Капитальный ремонт помещения произведен в апреле 2006г. В библиотеке создана современная, уютная, гармоничная обстановка, которая необходима не только детям, но и всему педагогическому коллективу. Библиотека оборудована столами (2) для читателей, стульями (10), книжными стеллажами (24), библиотечной кафедрой. Освещение соответствует санитарно-гигиеническим нормам. Основной фонд библиотеки - 13214 экземпляров, фонд учебной литературы - 4114 экземпляров. Фонды регулярно пополняются, за счет бюджета района. В рамках целевой программы «Компьютеризация городских и поселковых школ Российской Федерации» школой получено и установлено в помещении библиотеки оборудование (компьютер, принтер).

Организуют работу БИЦ два работника - заведующая библиотекой, имеющая высшее образование, стаж библиотечной работы 27 лет, стаж работы в БИЦ школы 17 лет и библиотекарь стаж работы 25 лет. БИЦ работает по плану, утвержденному директором школы. Для улучшения качества работы БИЦ в 2005-2006 гг. заведующей БИЦ созданы компьютерные картотеки «Картотека мероприятий», «Картотека по воспитательной работе», «Методическая картотека для учителей начальной школы», «Методическая картотека для школьных библиотекарей», «Картотека нетрадиционных носителей информации», картотека «Здоровый образ жизни», а также создается электронный каталог что облегчает и ускоряет поиск нужной информации. БИЦ работает по «Положению о БИЦ» и «Правилами пользования БИЦ», утвержденные директором школы 2005 г.

Сформирован фонд электронных изданий - медиатека, которая насчитывает 178 изданий. Создана презентация БИЦ.

Спортивно-оздоровительная работа в школы ведется на спортивной базе, включающей в себя: стандартный спортивный зал, спортивную площадку для волейбола, нестандартное футбольное поле, беговую дорожку 100 метров, дорожка «Колеса». Оснащение спортивным инвентарем составляет 50 %, имеется туристическое снаряжение.

В школе имеется школьная столовая, где дети получают горячее питание. Для реализации комплекса мер по организации питания учащихся необходимо было повышение качества, сбалансированности и доступности школьного питания. В связи с этим основными направлениями работы столовой школы по улучшению питания школьников стали: развитие материально-технической базы столовой; обеспечение качественным сбалансированным питанием учащихся; реализация дифференцированного подхода к обеспечению питанием учащихся; улучшение профессионально-кадрового состава; совершенствование системы управления организации школьного питания; формирование культуры школьного питания.

На данный момент столовая полностью соответствует требованиям пункта 2.3.25 СанПиН 2.4.2.1178-02. Для высококачественного обслуживания учителей и учащихся школы приобретено новейшее оборудование. В овощном цехе установлена картофелечистка МОК 150, а также машина УКМ-08. В моечной столовой посуды, предусмотрены моечные ванны. Охват горячим питанием учащихся составляет 100%.

Школа использует два вида энергии: тепловую (для отопления, которое осуществляется централизованно) и электрическую. Для учета количества израсходованной электроэнергии и воды в школе установлены приборы учета (счетчики).

Все затраты на развитие материально-технической базы школы можно распределить на две составляющие:

1. Выделение бюджетных средств на приобретение аппаратных средств и средств коммуникации.

В рамках федеральных информационных программ школа получила доступ в одностороннем порядке к сети Интернет и компьютерный класс.

В результате использования перечисленных источников финансирования за период 2003-2013 годы существенно увеличилось число компьютеров, мультимедиапроекторов, улучшились их качественные характеристики. Парк компьютерной техники пополнился новыми современными компьютерами в общем количестве 94 (на базе процессора Microlnd VR 1375 b CPU Sacket 478Pentium 4), сканерами и принтерами.

2 цифровые лаборатории «Архимед»

имеется 45 ноутбуков

Функционирует 22 рабочих мест в кабинете информатики со свободным доступом в Интернет.

в результате увеличилось количество компьютеров, приходящихся на 1 учащегося (с 62 до 3 чел. на 1 компьютер).

Общее количество компьютеров, которые реально используются в настоящее время в школе - 94 штук. Количество компьютеров в свободном

доступе для учащихся школы - 49 штук. Школа подключена к Интернет. В школе функционирует сервер и локальная сеть, объединяющая компьютеры на рабочих местах администрации и предметные кабинеты 2 этажа. Необходимо отметить, что данное оборудование приобретено за счёт внебюджетных источников и им оснащены предметные кабинеты. Но остаётся низким уровень оснащённости современными средствами компьютерной техники кабинетов информатики: на данный момент один компьютерный класс технически устарел и загружен только на половину (из 40-45 часов учебного времени в неделю только 20 часов отводится на уроки информатики).

По национальному проекту «Образование» от департамента образования и науки получен мобильный класс:

- компьютер учителя;
- компьютер ученика;
- модем;
- программное обеспечение

С целью приведения в соответствие нормативной документации по обеспечению лицензионной поддержки компьютерной техники и использованию стандартного (базового) пакета программного обеспечения (СБПО) в течение года была организована деятельность по лицензионному программному обеспечению компьютерного оборудования.

Утверждены следующие локальные акты:

Должностная инструкция лица, ответственного за учёт и хранение СБПО;

Должностная инструкция лица, ответственного за установку и использование СБПО;

Инструкция по использованию программного обеспечения;

Порядок проведения работ по установке и удалению СБПО на компьютерах в ОУ;

Порядок проведения работ по установке и удалению СБППО на личных компьютерах преподавателей (учителей);

Порядок хранения и контролируемой выдачи комплектов СБППО и их частей;

Порядок уничтожения комплекта стандартного (базового) пакета программного обеспечения;

Инструкция по порядку проведения инвентаризации программного обеспечения;

Форма реестра программного обеспечения;

Форма реестра сопроводительной документации и сопутствующих активов программного обеспечения.

Имущество школы и ее деятельность практически не оказывают никакого отрицательного воздействия на учащихся и персонал. Отходы химических реактивов, использованных при проведении занятий по химии, собираются и нейтрализуются. Бытовые и пищевые отходы вывозятся службой ЖКХ.

Морткинская СОШ является подведомственным учреждением Управления образования Администрации Кондинского района, которое в свою очередь является главным распорядителем бюджетных средств и главным администратором доходов в отношении подведомственных ему муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, получателем бюджетных средств.

Основными полномочиями Управления являются:

- организация предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам в подведомственных образовательных организациях (за исключением полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами).

- организация предоставления дополнительного образования детей в подведомственных образовательных организациях.

- создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в подведомственных образовательных организациях.

- решение вопросов по созданию, реорганизации, ликвидации от имени администрации района подведомственных образовательных организаций, осуществление от имени администрации района функций и полномочий учредителя подведомственных образовательных организаций в порядке, предусмотренном муниципальными правовыми актами Кондинского района.

- обеспечение содержания зданий и сооружений подведомственных образовательных организаций, обустройство прилегающих к ним территорий совместно с иными органами администрации района.

- учет детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, закрепление подведомственных образовательных организаций за конкретными территориями Кондинского района.

- организация отдыха и оздоровления детей.

- осуществление иных полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами Кондинского района.

Управление образования Администрации Кондинского района через предоставленные полномочия выполняет следующие функции:

- организует деятельность по оказанию образовательных услуг подведомственными образовательными организациями.

- в порядке, предусмотренном муниципальными правовыми актами, ведет учет детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования.

- разрешает прием детей в подведомственные образовательные организации на обучение по образовательным программам начального общего образования в возрасте менее шести лет и шести месяцев или более восьми лет.

- закрепляет подведомственные образовательные организации за конкретными территориями Кондинского района.

- организует работу по обеспечению сохранности зданий, сооружений и инженерных сетей подведомственных образовательных организаций.

- в порядке, предусмотренном действующим законодательством, принимает участие в проведении оценки последствий заключения договора аренды объектов собственности, закрепленных за подведомственными образовательными организациями.

- планирует и проводит районные массовые мероприятия для обучающихся, воспитанников и педагогических работников подведомственных образовательных организаций.

- организует проведение совещаний, семинаров, конференций, круглых столов и иных мероприятий для рассмотрения вопросов, отнесенных к компетенции управления образования.

- создает условия, организует и контролирует отдых и оздоровление детей.

- содействует организации занятости детей и подростков.

- направляет деятельность по организации питания обучающихся в подведомственных общеобразовательных организациях.

- оказывает содействие в реализации мероприятий по гражданской обороне, мер пожарной безопасности в подведомственных образовательных организациях.

- ведет учет несчастных случаев с участниками образовательного процесса во время пребывания их в образовательной организации и содействует подведомственным образовательным организациям в расследовании таких случаев.

- содействует подведомственным образовательным организациям в проведении работы, направленной на профилактику употребления психоактивных веществ, детского дорожно-транспортного травматизма, правонарушений несовершеннолетних и других асоциальных проявлений в подростковой среде.

- организует работу подведомственных образовательных организаций в проведении мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся.

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организует работу по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

- организует работу психолого-медико-педагогической комиссии по выявлению детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, проведению их комплексного обследования и подготовке рекомендаций по оказанию детям психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания.

- в порядке, предусмотренном муниципальными правовыми актами, формирует и реализует муниципальную программу развития системы образования района.

- согласовывает программы развития подведомственных образовательных организаций, если иное не установлено законодательством об образовании.

- организует бесплатную перевозку между поселениями обучающихся в подведомственных образовательных организациях.

- оказывает муниципальные услуги в сфере образования в соответствии с действующим законодательством и административными регламентами, утвержденными администрацией района.

- определяет порядок аттестации кандидатов на должность «Руководитель», руководителей подведомственных организаций и осуществляет её проведение.

- определяет порядок проведения квалификационного экзамена руководителей подведомственных организаций и осуществляет его проведение.

- согласовывает приём на работу главного бухгалтера, заместителей директора подведомственной организации.

- утверждает состав наблюдательных советов подведомственных автономных образовательных организаций.

- выступает с предложениями по совершенствованию условий и форм оплаты труда работников и руководителей подведомственных образовательных организаций.

- устанавливает плату, взимаемую с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в дошкольных образовательных организациях, и ее размер, а также за присмотр и уход за детьми в группах продленного дня, и ее размер.

- обеспечивает открытость и доступность информации в системе образования на сайте органов местного самоуправления и на сайте Управления.

- представляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере образования, сведения о выданных документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении путем внесения этих сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении».

- запрашивает и получает в пределах своих полномочий в установленном порядке от руководителей структурных подразделений и органов администрации района, муниципальных предприятий и учреждений, иных организаций пояснений, документов и материалов.

- вносит на рассмотрение главы администрации района проекты муниципальных правовых актов Кондинского района по вопросам, отнесенным к компетенции Управления.

- вносит на рассмотрение главы администрации района, заместителей главы администрации района предложения для принятия решений по реализации полномочий и функций, возложенных настоящим Положением на Управление.

- предварительно согласовывает совершение муниципальной бюджетной организацией крупных сделок, соответствующих критериям, установленным в пункте 13 статьи 9.2 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

- исполняет бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств и главного администратора доходов для подведомственных учреждений.

- осуществляет иные бюджетные полномочия, установленные Бюджетным Кодексом Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами, регулирующими бюджетные правоотношения.

- осуществляет муниципальный контроль за деятельностью подведомственных организаций по всем направлениям деятельности в рамках полномочий в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами.

- применяет поощрения и дисциплинарные взыскания к руководителям подведомственных организаций.

- рассматривает обращения граждан и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции Управления и предоставляет ответы на них.

Далее дадим краткую характеристику Кондинского района. Кондинский район - один из малонаселенных муниципальных образований в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (далее - ХМАО - Югра). Население района на 1 января 2014 года составило 34 тыс. человек, со значительной долей сельского населения - 31,83%. Основная доля населения Кондинского района проживает в пгт. Междуреченский. Численность детского населения от 0 до 18 лет составляет 8506 человек или 25% от количества жителей в районе.

Динамика демографических процессов характеризуется относительной стабильностью. [26, с. 46].

В настоящее время в районной сфере образования осуществляют деятельность 36 образовательных организаций, учредителем которых является муниципальное образование Кондинский район: 15 средних общеобразовательных школ, 18 дошкольных образовательных организаций, 2 организации дополнительного образования детей, 1 межшкольный учебный комбинат. Кроме того, в системе образования Кондинского района также функционируют государственные образовательные организации, такие как Леушинская специальная (коррекционная) школа-интернат VIII вида и бюджетное учреждение среднего профессионального образования «Междуреченский аграрный колледж». Особенность районного образования - наличие малокомплектных сельских школ в труднодоступных и отдаленных местностях, что объясняется устройством и взаиморасположением поселений. Школа в сельской местности - это центр, объединяющий ресурсы всей социальной инфраструктуры для развития подрастающего поколения. На территории района действует 7 малокомплектных школ.

Финансирование районной системы образования осуществляется в рамках трех ведомственных программ. Программы утверждены приказом начальника управления образования от 27 ноября 2012 года № 889 «Об утверждении ведомственных целевых программ»:

- Ведомственная целевая программа «Развитие общего образования в Кондинском районе на 2013 - 2015 годы»;

- Ведомственная целевая программа «Развитие дополнительного и начального профессионального образования в Кондинском районе на 2013 - 2015 годы».

Так же в районе принята районная долгосрочная целевая программа «Новая школа Конды на 2011 - 2015 года».

Финансирование ведомственных программ осуществляется из бюджетов трех уровней: федерального бюджета, бюджета ХМАО - Югры, бюджета Кондинского района.

Финансирование целевой программы осуществляется из четырех источников: федерального бюджета, бюджета ХМАО - Югры, бюджета Кондинского района и привлеченных средств. Финансирование целевых программ образования Кондинского района на 2013 год.

К отрицательным факторам (слабым сторонам), оказывающим первостепенное влияние на развитие образования Кондинского района можно отнести:

1) Дефицит мест в дошкольных образовательных учреждениях, общий охват детей дошкольным образованием составляет 61,7% (региональный норматив - 70%), существующая сеть дошкольных образовательных организаций не полностью удовлетворяет потребности населения.

2) Недостаточный уровень качества предоставляемых услуг в сфере образования, о чем свидетельствуют результаты ЕГЭ (средний тестовый балл ЕГЭ по Кондинскому району ниже среднего тестового балла по ХМАО - Югре).

3) Старение педагогических кадров (дошкольное образование - от 30 до 50 лет - 70,7, старше 50 лет - 17,3%; общее образование - от 30 до 50 лет - 58,2%, старше 50 лет - 27,2%, старше 60 лет - 4,5%).

4) Отсутствие единообразной муниципальной системы оценки качества образовательных услуг, учета динамики достижений каждого воспитанника и обучающегося.

5) Не в полном объеме сформирована полномасштабная система целенаправленной работы с одаренными детьми и талантливой молодежью, необходимо изменение образовательного процесса традиционных общеобразовательных организаций, что позволит создать условия для более широкого проявления детских талантов в разных сферах деятельности.

б) Снижение показателей здоровья участников образовательного процесса.

Таким образом, местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя РФ.

Правовые основы местного самоуправления составляют общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ, Конституция РФ, законы РФ и принимаемые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты РФ, Устав (основной закон), законы и иные нормативные правовые акты Тюменской области, решения, принятые на местных референдумах, и иные муниципальные правовые акты.

2.2 Анализ сложившейся системы оплаты труда и кадровой политики в МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа

Постоянные кадры, длительное время работающие в школе, составляют более 97%. Они совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Коэффициенты постоянства кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

Оплата труда работников производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности.

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада;

2) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

3) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

4) ежемесячное денежное поощрение;

5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Таким образом, мы выяснили, что эффективный контракт является особым инструментом реализации социально-трудовых отношений в организации, поскольку предмет эффективного контракта реализуется за

рамками трудового договора. Как было отмечено выше, целью внедрения эффективного контракта в практику деятельности Морткинской СОШ, является обеспечение управляемости мотивацией и стимулированием труда работников системы образования. Проанализировав данные, мы выяснили, что в среднем около 30-35 % работающих имеют стаж от 5 до 10 лет. 20% сотрудников имеют стаж от 10 до 15 лет. 8% имеют стаж свыше 15 лет.

2.3 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях

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.

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.

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 конкретных 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.

Лисовенко В.В. отметил 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. [26, с. 20].

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 взаимовязанной 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.

По мнению Шеремета А.Д. Ненашева Е.В, 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". [47, с. 172]. 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 2015 - 2016 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 этого 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.

Мероприятия Программы направлены также на решение задачи по развитию кадрового потенциала учреждений.

В рамках развития кадрового потенциала работников учреждений, в 2015 - 2016 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.

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.

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.

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). 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.

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.

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, именно так считают Халяпин Д.Б. и Ярочкин В.И. [44, с. 228].

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.

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

Можно отметить, что средствами федерального бюджета на повышение оплаты труда отдельным категориям работников федеральных государственных учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации 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.

ГЛАВА 3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В МБОУ МОРТКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

3.1 Разработка эффективного контракта для работников МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа

Повышение эффективности и качества - одно из базовых направлений реализации государственной политики, общая рамка тех системных преобразований, которые обеспечат решение вопросов социально-экономического развития страны. Одним из ключевых направлений государственной социальной политики на сегодняшний день.

Алексеев В.И., Соколовский Б. считают, что ключевая особенность эффективного контракта - это конкретизация условий, в которые входят трудовая функция работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. В свою очередь, подробное описание в трудовом договоре должностных обязанностей работника и критериев, обуславливающих получение выплаты в том или ином размере, определяет другую особенность эффективного контракта - ясный механизм формирования заработка. [5, с. 195].

Обозначим три ключевые свойства эффективного контракта:

1. Уровень заработной платы основных работников должен быть конкурентоспособен;
2. Должна быть явная зависимость заработной платы работника от количества и качества труда;
3. Показатели качества труда основных работников коррелируют с показателями качества реализации услуги.

Отметим основные нормативно-правовые документы, которые должны быть изменены при разработке эффективного контракта:

- Положение о системе оплаты труда в организации;
- Положение о нормировании труда;
- Положение о показателях стимулирования.

Целью внедрения эффективного контракта в практику деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа, является обеспечение управляемости мотивацией и стимулированием труда работников системы образования.

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- 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 кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

В практике работы образовательных организаций наиболее проблемным в системах оплаты труда работников является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера, следовательно, для улучшения качества работы сотрудников МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа, нужно ввести следующие стимулирующие и компенсационные выплаты:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда - 10%;
 - премия за высокие результаты работы - 20%;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ - 14%;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
- надбавка за наличие квалификационной категории 7%;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания - 9%;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
- надбавка за выслугу лет в зависимости от количества отработанных лет;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 5%;
- е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
- доплата за совмещение профессий (должностей) - 13% от оклада;
 - доплата за расширение зон обслуживания 3%;
 - доплата за увеличение объема работы - 9%;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 13 % от оклада отсутствующего работника;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации -6%;
- ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - 26%.

Так же в МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа предусмотрены персональные надбавки, которые отображены в таблице 3.2.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

Ее реализация эффективного контакта 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.

Перед тем как работодатель решит перевести работников на эффективный контракт ему необходимо уведомить о данном переходе, для этого разработана форма уведомления.

Таким образом, в применении к МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа района самое главное в введении эффективного контракта -- это обеспечение качественной работы сотрудников.

3.2 Оценка эффективности внедрения эффективного контракта в практику деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа

Эффективный контракт является особым инструментом создания социально-трудовых отношений в организации, поскольку предмет эффективного контракта реализуется за рамками трудового договора. Как

было отмечено выше, целью внедрения эффективного контракта в практику деятельности МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа, является обеспечение управляемости мотивацией и стимулированием труда работников системы образования.

Эффективный контракт, как инструмент управления кадровым потенциалом бюджетных образовательных организаций, позволит сформировать мотивацию, прежде всего, обеспечит такой размер оплаты труда, который позволит сконцентрировать усилия работника на достижение корпоративных результатов, измеряемых конкретными показателями (международные рейтинги, показатели эффективности, стратегические направления развития и др.).

Если МБОУ Морткинская средняя общеобразовательная школа заменит обычный трудовой договор на эффективный контракт, это значительно повысит качество оказываемых образовательных услуг.

Рассмотрим преимущества и недостатки использования эффективного контракта:

Во - первых, организации необходимо различать индивидуальные показатели и групповые.

Во - вторых, эффективный контракт может применяться в отношении только конкретной группы основного персонала. Технологически сложно определить ключевые показатели эффективности для всех должностей квалификационных уровней. На первом этапе необходимо выбрать только наиболее значимые и ключевые должности, например, в отношении основного персонала это могут быть руководящие должности.

В - третьих, эффективный контракт должен содержать наиболее значимые показатели деятельности, причем, только путем научного экспериментального анализа можно выявить группу показателей, влияющих на стимулирование трудовой функции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы выяснили, что при введении «эффективного контракта», размер оплаты труда муниципальных служащих значительно изменится. Большим недостатком на сегодняшний день следует считать недостаточную организацию работы на уровне учреждений по установлению систем стимулирования на уровне работников.

Установление механизма зависимости оплаты труда работников учреждения от количества и качества предоставляемых населению бесплатных государственных (муниципальных) социальных услуг, значительно улучшит качество образования в Российской Федерации.

В частности, обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования включает в себя:

- разработку и внедрение федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (ФГОС ДО);
- кадровое обеспечение системы дошкольного образования;
- разработку и внедрение системы оценки качества дошкольного образования.

Мы рассмотрели нормативно - правовые акты реализации эффективного контракта, а так же основные организационно-управленческие мероприятия по внедрению эффективного контракта на уровне образовательной организации и выявили, что введение эффективного контракта в дошкольном образовании и общем образовании (в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) включает в себя: разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками; разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций (в частности, с заведующими детских садов) в части

установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации; информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Проанализировав деятельность Управления образования администрации Кондинского района мы выяснили, что Управление наделено правами юридического лица и является главным распорядителем бюджетных средств и главным администратором доходов в отношении подведомственных ему муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, а значит имеет непосредственное отношение к внедрению эффективного контракта в подведомственных ему учреждениях, так как заинтересовано в качественном образовании.

Нами была рассмотрена динамика трудовых ресурсов по возрастной категории, которая выявила, что в сфере образования работают как молодые специалисты, так и люди со стажем, порядка 50% сотрудников старше 33 лет. Средний возраст сотрудников Управления образования Администрации Кондинского района составляет 36 лет.

Подводя итоги можно сказать, что для эффективной реализации государственной политики в сфере образования - распоряжение рекомендует органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации разработать и утвердить региональные дорожные карты. Дорожная карта предусматривает чёткую последовательность действий, сроки, ответственных исполнителей, что должно обеспечить осуществление необходимых изменений в образовании и науке, увязанных с этапами перехода к эффективному контракту.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой Кодекс РФ от 28.06.2001г. действующая редакция от 28.06.2014, с.12-13
2. Абалкин Л. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение // Вопросы экономики. - 2010. - №12. - С. 4 -13.
3. Авраимова Е., Гурков И. Адаптация промышленных предприятий к рыночным условиям // Вопросы экономики. - 2009. - №11. - С. 145 -152.
4. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия, практика. - М., 2011. - 208с.
5. Алексеенко В., Сокольский Б. Система защиты коммерческих объектов. - М., 2012. - 195 с.
6. Архипов А., Городецкий А., Михайлов Б. Экономическая безопасность: Оценки, проблемы, способы обеспечения // Вопросы экономики. - 2010. - №12. - С. 36-44.
7. Барсуков В.С. Обеспечение информационной безопасности. - М.,2012. -271 с.
8. Бендигов М.А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития // Менеджмент в России и за рубежом. - 2012- №2. - С. 17 - 20.
9. Бурцев В.В. Факторы финансовой безопасности России // Менеджмент в России и за рубежом. - 2011. -№1. - С. 55-60.
10. Воронкова А.Э., Дибнис Г.И., Пономарев В.П. Поддержка конкурентоспособного потенциала предприятия. - К., 2012. - 152 с.
11. Гавриш В.А. Практическое пособие по защите коммерческой тайны. - Симферополь, 2010. - 153 с.
12. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (Распоряжение от 22 ноября 2012 г. № 2148

13. Деружинский В.А., Деружинский В.В. Основы коммерческой тайны: Практическое пособие для предпринимателя. - Минск, 2011. - 214 с.
14. Драга А.А. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности. -М., 2010. - 304с.
15. Забродский В., Капустин Н. Теоретические основы оценки экономической безопасности отрасли и фирмы // Бизнес-информ. - 2010. - № 15. - С. 35 - 37.
16. Забродский В., Кирец Н. Собственность, экономическая безопасность и государство // Бизнес-информ. - 2011. - №13. - С. 27-30.
17. Иванов А., Шлыков В. Экономическая безопасность предприятия. - М., 2011. -265с.
18. Карпова Т.П. Основы управленческого учета: Учебное пособие - М., 2010. - 392 с.
19. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. -- М.: Олимп-Бизнес, 2013. - 216-220
20. Карпова Т.П. Управленческий учет: Учебник для вузов. - М.: 2012. - 350 с.
21. Кашеев В.И. Обеспечение информационной безопасности коммерческого объекта // Системы безопасности. - 2012. - №5. - С. 8 - 12.
22. Козаченко А.В., Пономарев В.П. Методические основы оценки уровня экономической безопасности предприятия // Региональные перспективы. - №2. -С. 104 - 106.
23. Козловский В.А., Кобзев В.В., Савруков Н.Т. Микроэкономические основы организации адаптивного производства. - СПб, 2010. - 58 с.
24. Кремлев Н.Д., Федоров В.Г., Сергеев М.Ф. Вопросы оценки экономической безопасности региона // Вопросы статистики. - 2011. - №2. - С. 42 - 48.
25. Крысин А. Безопасность предпринимательской деятельности. - М., 2012. - 256 с.

26. Лисовенко В.В. Государственные гарантии как инструмент государственной финансовой поддержки предприятий // Экономика предприятия. - 2010. - №6. - С. 17-24.

27. Михайленко А. Механизм обеспечения экономической безопасности России // Российский экономический журнал. - 2009. - №4. - С. 119 -127.

28. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Концепция новой системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности в учреждениях высшего профессионального образования // Мотивация и оплата труда. - 2013. - №1. - с. 48-60.

29. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Гапоненко Н.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава// Кадровик. 2012. № 7. - с. 38-50.

30. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда// TERRAECOMICUS. 2012. Т.10. - №4. Ч.3. - с.5-10.

31. Нечаев В.Л. Анализ финансовой сбалансированности деятельности предприятия как функции финансового менеджмента // Организатор производства. 2012. - № 3. - С. 60- 63.

32. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность) / Под. ред. Е.А. Олейникова. - М., 2009. - 288 с.

33. Пономарев В.П. Концепция экономической безопасности предприятия // Бизнес-информ. - 2010. - № 16.-С. 110-113.

34. Райзберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - М., 2010. - 494 с.

35. Рощин А.П. Защита коммерческой тайны и благоприятные условия для предпринимательства // ЭКО. - 2009. - № 5. - С. 25-32.

36. Соловьев Э. Коммерческая тайна и ее защита. - М., 2008. - 112 с.

37. Столярова В.В. Проблемы государственной гражданской службы. Социальные стандарты и нормативы. // Кадровик. Кадровый менеджмент, №1/2007, С. 25-32.

38. Тамбовцев В.Л. Объекты экономической безопасности России // Вопросы экономики. - 2010. - №12. - С. 45-54.

39. Тамбовцев В.Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура проблемы // Вестник Московского гос. ун-та. Сер. 6 «Экономика». - 2011. - №3. - С. 3-9.