МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 26 апреля 2013 г. N 167н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ

ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ

ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Список изменяющих документов

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADCA01D2A17D74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138BE3Y1P) Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

В соответствии с [пунктом 15](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138CE3YDP) приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909), приказываю:

Утвердить прилагаемые [рекомендации](#P29) по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Министр

М.А.ТОПИЛИН

Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. N 01/60140-ЮЛ.

Утверждены

приказом Минтруда России

от 26 апреля 2013 г. N 167н

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ

ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Список изменяющих документов

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADCA01D2A17D74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138BE3Y1P) Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного [Программой](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A771185E3Y1P) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа).

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

2. В соответствии с [разделом IV](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77108DE3YDP) Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. <1>

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

<1> [Раздел IV](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77108CE3Y4P) Программы.

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

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADCA01D2A17D74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138BE3Y1P) Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

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

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77158BE3Y7P) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в [приложении N 3](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138EE3Y3P) к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

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

В соответствии с [частью второй статьи 74](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF06FE7YEP) Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6. В соответствии со [статьей 72](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF06EE7Y7P) Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной [формой](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC50ED2AC7974D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77138EE3Y3P) трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные [статьей 57](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF769E7YFP) Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

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

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438EE2YDP) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA8C80FD4A87229D3BAC66B41E8Y9P), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC80FD4AB7F74D9B29F67438EE2YDP);

в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF76CE7YEP) Российской Федерации или иным федеральным законом;

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

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

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

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

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438EE2YDP) Российской Федерации и иными федеральными законами;

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

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

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

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

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

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CA0BD7A07229D3BAC66B41E8Y9P) должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CF01D0AF7229D3BAC66B41E8Y9P) работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками [ЕКС](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CA0BD7A07229D3BAC66B41E8Y9P), тарифно-квалификационными характеристиками [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CF01D0AF7229D3BAC66B41E8Y9P) и [профессиональными стандартами](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC80FD4AB7F74D9B29F67438EE2YDP).

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

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

[районный коэффициент](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADCC00D8AE7874D9B29F67438EE2YDP);

коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициент за работу в высокогорных районах;

[надбавка](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADCC00D8AE7874D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF56A77118CE3YCP) за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ж) 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);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

з) надбавка за работу со [сведениями](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CE01D8A87229D3BAC66B4189224FBEA6E452F46A7711E8YEP), составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных [пунктом 11](#P74) Рекомендаций, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

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

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

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

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом [тайны](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BA5CE01D8A87229D3BAC66B41E8Y9P) (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;

об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

16. В соответствии с [частью первой статьи 100](consultantplus://offline/ref=601896D2DB1F0EDD954611A77D8B9B0BADC409D6AA7F74D9B29F67438E2D10A9A1AD5EF162E7Y6P) Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 25.02.2014.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование государственного

муниципального) учреждения)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уведомление

о переходе на эффективный контракт

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии с требованиями

(наименование государственного

(муниципального) учреждения)

[ч. 2 ст. 74](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF02529E118A1615ECC61nFa3P) Трудового кодекса Российской Федерации и [Приказом](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB82962DD920F98B47B5EDF0BF025n2a9P) Минтруда

России от 26.04.2013 N 167н настоящим уведомляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

о том, что в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

а также в связи с реализацией [Программы](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296CD893029AB47B5EDF0BF02529E118A1615EC964FA8C83nBaAP) поэтапного совершенствования

системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях

на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской

Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование государственного

(муниципального) учреждения)

вводится эффективный контракт.

В связи с введением эффективного контракта в Трудовой договор

от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_, заключенный между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и

(наименование государственного

(муниципального) учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, необходимо внести следующие изменения, касающиеся,

(Ф.И.О. работника)

в том числе, порядка оплаты труда: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Согласно [ч. 2 ст. 74](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF02529E118A1615ECC61nFa3P) Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF025n2a9P) Российской Федерации.

В случае согласия с внесением данных изменений в Трудовой договор от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_ необходимо в течение 2 (двух) месяцев со дня получения данного уведомления подписать соответствующее дополнительное соглашение.

Согласно [ч. 4 ст. 74](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF02529E118A1615ECC62nFaBP) Трудового кодекса Российской Федерации при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF02529E118A1615ECC6CnFa9P) Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если в течение 2 (двух) месяцев со дня получения настоящего

уведомления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ не будет дан ответ либо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника) (Ф.И.О. работника)

откажется от внесения указанных изменений в трудовой договор, то Трудовой

договор от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_ прекращается в соответствии

с [п. 7 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=10438F48A4118C299864A57C8439BCB8296DDF97049CB47B5EDF0BF02529E118A1615ECC6CnFa9P) Трудового кодекса Российской Федерации.

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02

О РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В рамках реализации [Программы](consultantplus://offline/ref=4023ED72B915A7EBDC4F73792411A9E218942D8F7F9E5A6E7B538382C88DBDD68907A2A37AC5813FL1ZDP) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы, в соответствии с приказом Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Минобрнауки России подготовлены Методические [рекомендации](#P27) по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее - Методические рекомендации, показатели эффективности соответственно).

На основе Методических [рекомендаций](#P27) органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления (при участии организаций, осуществляющих функции государственно-общественного управления, профсоюзных организаций и трудовых коллективов) необходимо разработать и утвердить локальными нормативными актами соответствующие показатели эффективности в срок до 26 июня 2013 года.

Утвержденные нормативными актами показатели эффективности должны быть размещены в свободном доступе на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования.

А.Б.ПОВАЛКО

Приложение

Утверждаю

Заместитель Министра

образования и науки

Российской Федерации

А.Б.ПОВАЛКО

18 июня 2013 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ

ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО

САМОУПРАВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ

ОБРАЗОВАНИЯ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ОТДЕЛЬНЫХ

КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

В соответствии с [пунктом 23](consultantplus://offline/ref=4023ED72B915A7EBDC4F73792411A9E218942D8F7F9E5A6E7B538382C88DBDD68907A2A37AC5813FL1ZDP) приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, а также на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Минобрнауки России подготовлены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны с учетом предложений, представленных пилотными регионами (письмо Минтруда России от 13 июня 2013 г. N 14-1/10/2-3236) в рамках подготовки примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного, общего, начального профессионального и среднего профессионального образования (далее - Примерные направления).

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

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

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации соответственно. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1. Показатели эффективности для руководителя

образовательной организации

На основании Примерных направлений и с учетом [постановления](consultantplus://offline/ref=4023ED72B915A7EBDC4F73792411A9E218982E8D7C975A6E7B538382C8L8ZDP) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" муниципалитетом разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации и их индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

На основании данного [постановления](consultantplus://offline/ref=4023ED72B915A7EBDC4F73792411A9E218982E8D7C975A6E7B538382C88DBDD68907A2A37AC58334L1Z7P) Правительства Российской Федерации руководителю образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=4023ED72B915A7EBDC4F73792411A9E2189C2E85799D5A6E7B538382C88DBDD68907A2LAZ7P) Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем.

Примерные направления для разработки

показателей эффективности деятельности руководителей

образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование | Начальное и среднее профессиональное образование |
|  | 1. Для образовательного учреждения |  |  |  |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) | X | X | X |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | X | X | X |
| 3. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | X | X | X |
| 4. | Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) | X | X | X |
| 5. | Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних |  | X | X |
| 6. | Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.) | X | X | X |
| 7. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | X | X | X |
| 8. | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | X | X | X |
| 9. | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | X | X | X |
| 10. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) | X | X | X |
| 11. | Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов |  | X | X |
| 12. | Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения | X | X | X |
| 13. | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки |  | X |  |
| 14. | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) |  | X | X |
| 15. | Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения) |  | X |  |
| 16. | Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена |  | X |  |
| 17. | Результаты итоговой аттестации |  | X | X |

2. Показатели эффективности для педагогических работников

образовательной организации

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Примерные направления для разработки показателей

эффективности деятельности педагогических работников

образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование | Начальное и среднее профессиональное образование |
|  | 2. Для педагогических работников |  |  |  |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X | X | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X | X | X |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) |  | X | X |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X | X | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. |  | X |  |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) |  | X | X |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | X | X | X |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | X | X | X |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | X | X | X |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X | X |

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 30 апреля 2014 г. N 722-р

1. Утвердить прилагаемый [план](#P24) мероприятий ("дорожную карту") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (далее - план).

2. Минобрнауки России совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечить проведение мониторинга реализации [плана](#P24).

3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечить корректировку региональных планов мероприятий ("дорожных карт") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки".

4. Признать утратившим силу [распоряжение](consultantplus://offline/ref=352FEB36B1D5ACE1FC1875AD07720279F2824BF085CE9093F798F0673AbA6BF) Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. N 2620-р о плане мероприятий ("дорожной карте") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 2, ст. 149).

Председатель Правительства

Российской Федерации

Д.МЕДВЕДЕВ

Утвержден

распоряжением Правительства

Российской Федерации

от 30 апреля 2014 г. N 722-р

ПЛАН

МЕРОПРИЯТИЙ ("ДОРОЖНАЯ КАРТА") "ИЗМЕНЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ

СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ"

V. Изменения в сфере высшего образования,

направленные на повышение эффективности и качества услуг

в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода

к эффективному контракту

1. Основные направления

Совершенствование структуры и сети государственных образовательных организаций высшего образования включает в себя:

проведение ежегодного мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования;

реализацию программы совершенствования сети государственных образовательных организаций высшего образования, в том числе путем реорганизации и присоединения организаций и их филиалов.

Совершенствование структуры образовательных программ включает в себя:

введение прикладного бакалавриата в высшем образовании;

мониторинг перехода на федеральные государственные образовательные стандарты подготовки кадров высшей квалификации и их актуализацию.

Повышение результативности деятельности образовательных организаций высшего образования с учетом их специализации включает в себя:

обновление программ развития федеральных университетов;

поддержку программ развития сети национальных исследовательских университетов;

реализацию программ развития ведущих университетов, получающих государственную поддержку в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, и их мониторинг в соответствии с утвержденным планом мероприятий;

реализацию программ стратегического развития образовательных организаций высшего образования.

Инструменты оценки качества и образовательной политики в сфере высшего образования включают в себя:

создание системы оценки качества подготовки кадров;

переход на новые принципы распределения контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета;

введение нормативного подушевого финансирования образовательных организаций высшего образования.

Развитие кадрового потенциала высшего образования включает в себя:

разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования;

проведение мероприятий по аттестации научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования;

разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций высшего образования в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации системы высшего образования;

информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

2. Ожидаемые результаты

Сбалансированная сеть образовательных организаций высшего образования, ориентированная на удовлетворение потребности работодателей в высококвалифицированных кадрах и развитие научно-технологического потенциала российских регионов, будет сформирована.

Предусматривается осуществление структурных преобразований сети российских образовательных организаций высшего образования, создание условий для вхождения к 2020 году 5 вузов-лидеров в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов.

Повысится уровень мотивации научных и научно-педагогических кадров в рамках перехода к эффективному контракту. Будут реализованы новые финансово-экономические механизмы, обеспечивающие конкуренцию и повышение качества высшего образования.

3. Основные количественные характеристики системы

высшего образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Единица измерения | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| Численность молодежи в возрасте 17 - 25 лет (не включая 25 лет) | тыс. человек | 15341 | 14285 | 13261 | 12333 | 11642 | 11228 |
| Численность обучающихся по программам высшего образования, в том числе | -"- | 5646,7 | 5258 | 4881,3 | 4539,4 | 4285,2 | 4132,7 |
| численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава | человек | 10,2 | 10,5 | 10,7 | 11,1 | 11,6 | 12 |
| Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников | проценты | 39 | 38 | 38 | 38 | 37 | 37 |

4. Мероприятия по повышению эффективности и качества

услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами

перехода к эффективному контракту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Ответственные исполнители | Сроки реализации | Показатели |
| Совершенствование структуры и сети высшего профессионального образования | | | | |
| 1. | Проведение ежегодного мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования | Минобрнауки России | 2014 - 2018 годы | число неэффективных образовательных организаций и их филиалов |
| 2. | Реализация программы совершенствования сети государственных образовательных организаций высшего образования, в том числе путем реорганизации и присоединения организаций и их филиалов | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием руководителей образовательных организаций высшего образования | 2014 - 2017 годы |  |
| Совершенствование структуры образовательных программ | | | | |
| 3. | Введение прикладного бакалавриата в высшем образовании: | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные | 2014 год | доля принятых на обучение по программам прикладного бакалавриата в общем количестве принятых на обучение по программам бакалавриата (за счет средств федерального бюджета) |
|  | пилотная апробация образовательных программ прикладного бакалавриата | органы исполнительной власти с участием руководителей образовательных организаций высшего образования |  |
|  | разработка и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов по прикладному бакалавриату | Минобрнауки России | 2015 - 2016 годы |  |
|  | реализация образовательных программ прикладного бакалавриата в штатном режиме | руководители образовательных организаций высшего образования | 2015 - 2018 годы |  |
| 4. | Мониторинг перехода на федеральные государственные образовательные стандарты подготовки кадров высшей квалификации и их актуализация | Минобрнауки России | 2014 - 2015 годы |  |
| Повышение результативности деятельности образовательных организаций высшего образования с учетом их специализации | | | | |
| 5. | Обновление программ развития федеральных университетов | Минобрнауки России с участием руководителей федеральных университетов | 2014 - 2016 годы | число российских университетов, входящих в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов |
| 6. | Поддержка программ развития сети национальных исследовательских университетов | Минобрнауки России с участием руководителей национальных исследовательских университетов | 2014 год |
|  | в том числе мониторинг реализации программ университетов, имеющих соответствующий статус |  | 2014 - 2018 годы |  |
| 7. | Реализация программ развития ведущих университетов, получающих государственную поддержку в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, и их мониторинг в соответствии с утвержденным планом мероприятий | Минобрнауки России с участием руководителей образовательных организаций высшего образования | 2014 - 2018 годы |  |
| 8. | Реализация программ стратегического развития образовательных организаций высшего образования | Минобрнауки России с участием руководителей образовательных организаций высшего образования, реализующих программы стратегического развития |  |  |
| Инструменты оценки качества и образовательной политики в сфере высшего образования | | | | |
| 9. | Создание системы оценки качества подготовки кадров | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные | 2014 - 2018 годы |  |
|  | в том числе аудит образовательных программ подготовки кадров | органы исполнительной власти с участием руководителей образовательных организаций высшего образования |  |  |
|  |  | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти |  |  |
| 10. | Переход на новые принципы распределения контрольных цифр приема граждан за счет средств федерального бюджета на обучение по образовательным программам высшего образования | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти | 2014 - 2018 годы | доля принятых на обучение по программам прикладного бакалавриата в общем количестве принятых на обучение по программам бакалавриата (за счет средств федерального бюджета) |
|  | в том числе реализация новых принципов распределения контрольных цифр приема граждан за счет средств федерального бюджета на обучение по образовательным программам высшего образования в штатном режиме |  |  |
| 11. | Введение нормативного подушевого финансирования образовательных программ высшего образования: | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти | 2014 - 2015 годы | отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования к средней заработной плате в соответствующем регионе |
|  | разработка методики определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ высшего образования по специальностям и направлениям подготовки |  |  |
|  | определение нормативных затрат для государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата, программ магистратуры и программ специалитета в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учетом форм обучения, федеральных государственных требований (при их наличии), типа образовательной организации, сетевой формы реализации образовательных программ, образовательных технологий, специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам, обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся, а также с учетом иных предусмотренных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=352FEB36B1D5ACE1FC1875AD07720279F28F4AF489CA9093F798F0673AbA6BF) "Об образовании в Российской Федерации" особенностей организации и осуществления образовательной деятельности (для различных категорий обучающихся), за исключением образовательной деятельности, осуществляемой в соответствии с образовательными стандартами, в расчете на одного обучающегося с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления |  | 2015 - 2018 годы |  |
| Развитие кадрового потенциала высшего профессионального образования | | | | |
| 12. | Внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием руководителей образовательных организаций высшего профессионального образования |  | отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования к средней заработной плате в соответствующем регионе |
|  | разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе высшего образования | 2014 год |
|  | внедрение моделей эффективного контракта в системе высшего образования |  | 2015 - 2016 годы |  |
|  | проведение аттестации научно-педагогических работников организаций высшего образования с последующим переводом их на эффективный контракт |  | 2014 год |  |
|  | внесение изменений в бюджетную роспись (планирование) федерального бюджета с учетом повышения оплаты труда профессорско- преподавательского состава высшего образования в соответствии с [Указом](consultantplus://offline/ref=352FEB36B1D5ACE1FC1875AD07720279F28442F184CE9093F798F0673AbA6BF) Президента Российской Федерации "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" |  | 2014 - 2018 годы |  |
| 13. | Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций высшего образования: | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти |  | отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования к средней заработной плате в соответствующем регионе, удельный вес численности преподавателей организаций высшего образования моложе 30 лет в общей численности преподавателей организаций высшего образования |
|  | разработка методических рекомендаций по стимулированию руководителей образовательных организаций высшего образования, направленных на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации высшего образования (в том числе по результатам независимой оценки) | Минобрнауки России | 2014 год |
|  | проведение работы по заключению трудовых договоров с руководителями государственных (муниципальных) образовательных организаций высшего образования в соответствии с типовой формой договора | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти | 2014 - 2018 годы |  |
| 14. | Информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта: |  |  |  |
|  | информационное сопровождение мероприятий по введению эффективного контракта в системе высшего образования (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия) | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти с участием руководителей образовательных организаций высшего профессионального образования | 2014 - 2018 годы |  |
|  | мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг системы высшего образования, в том числе выявление лучших практик внедрения эффективного контракта | Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти | 2015 и 2017 годы |  |

5. Показатели повышения эффективности и качества

услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами

перехода к эффективному контракту

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Единица измерения | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год | Результаты |
| 1. | Число российских университетов, входящих в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов | единиц | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | повышение конкурентоспособности российских образовательных организаций высшего образования на международном рынке образования |
| 2. | Удельный вес сектора высшего образования во внутренних затратах на исследования и разработки | процентов | 10 | 11,4 | 11,4 | 12 | 12,7 | 13,5 | рост востребованности исследований и разработок, проводимых в организациях высшего образования |
| 3. | Удельный вес численности лиц, принятых на обучение по программам прикладного бакалавриата в общем количестве принятых на обучение по программам бакалавриата (за счет средств федерального бюджета) | -"- | 1 | 7,3 | 15,1 | 21,3 | 26,1 | 30 | обеспечение подготовки специалистов, владеющих наряду с фундаментальными знаниями в определенной предметной области квалификацией для работы со сложными технологиями |
| 4. | Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации | процентов | 134,9 | 125 | 133 | 150 | 200 | 200 | средняя заработная плата профессорско- преподавательского состава образовательных организаций высшего образования будет в 2 раза превышать среднюю заработную плату в соответствующем регионе |