

В. И. Стулов

О ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ РОСОБРАЗОВАНИЮ УЧРЕЖДЕНИЙ

Представлен обзор результатов работы комиссий Рособразования по определению величины выплат стимулирующего характера ректорам, президентам и коллективам подведомственных Рособразованию вузов. Дается характеристика разработанной системы показателей оценки деятельности вуза и методики оценки. Приводятся примеры документов, адресованных вузам, с обоснованием таких выплат. Рассматриваются состояние и перспективы роста заработной платы в подведомственных учреждениях в 2010–2012 гг.

Ключевые слова: система показателей, оценка, финансирование бюджетных учреждений, система оплаты труда, заработная плата.

V. I. Stulov

On the formation of stimulating procedure and evaluation of the effective functioning of institutions within the jurisdiction of the Federal Agency on Education Rosobrazovanie

The author gives the survey made by the Commission of the Federal Agency on Education (Rosobrazovanie) on determining the size of bonuses for Rectors, Presidents and the staff of institutions within the jurisdiction of the Federal Agency on Education (Rosobrazovanie). He gives the characteristic of the system of indices of the institutions activity evaluation and the methods of evaluation. There are some examples of documents sent to the institutes asking to prove such bonuses. The present situation and the future salary increase in the institutes within the jurisdiction of the Federal Agency on Education (Rosobrazovanie) during 2010 – 2012 is considered in the article.

Key words: system of indices, evaluation, financing of budgetary institutions, system of remuneration of labour, remuneration.

Еще раз об идеологии новой системы оплаты труда и ее составляющих

К одной из главных причин повышенного внимания к вопросу стимулирования труда работников и руководителей учреждений бюджетной сферы, в том числе и учреждений, предоставляющих образовательные услуги, следует отнести происходящую смену механизма финансирования бюджетных учреждений – с затратной модели, действовавшей до введения новых систем оплаты труда, на результативную модель, реализация которой предполагает привязку расходов бюджетных средств напрямую к функциям учреждения и результатам, полученным на основе оценки деятельности учреждения. На уровне образовательных учреждений это предполагает создание механизма связи заработной платы с качеством, результативностью педагогической деятельности; переход от ассигнований

на содержание образовательных учреждений к финансированию конкретных государственных заданий.

Сеть образовательных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по образованию, включает в себя 1445 учреждений и организаций, в том числе:

- учреждений высшего профессионального образования (ВПО) – 346;
- учреждений среднего профессионального образования (СПО) – 796;
- учреждений начального профессионального образования (НПО) – 250;
- учреждений дополнительного профессионального образования (ДПО) – 24;
- федеральных государственных научных учреждений (ФГНУ) – 18;
- других организаций, осуществляющих учебную и воспитательную деятельность в сфере образования (прочие), – 11 (рис. 1, 2).

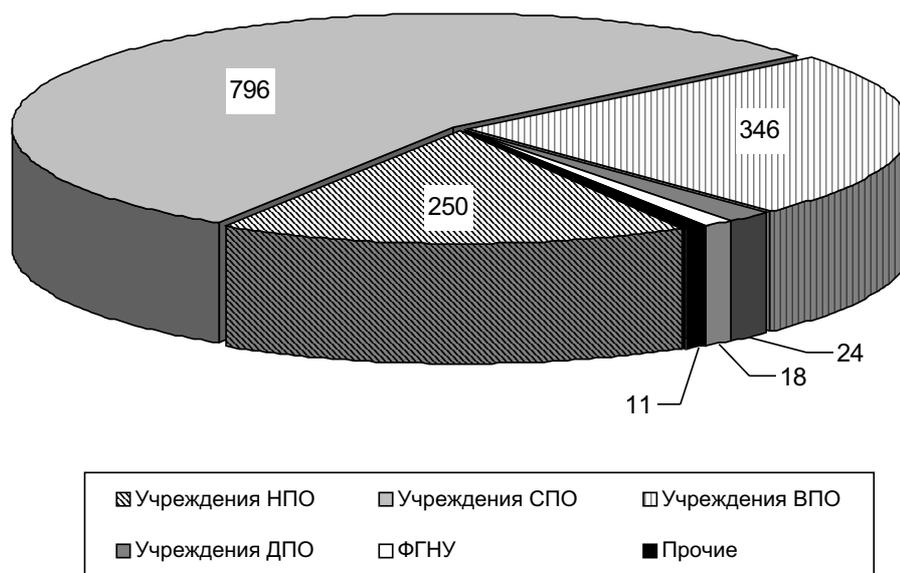


Рис. 1. Структура сети подведомственных Рособразованию учреждений

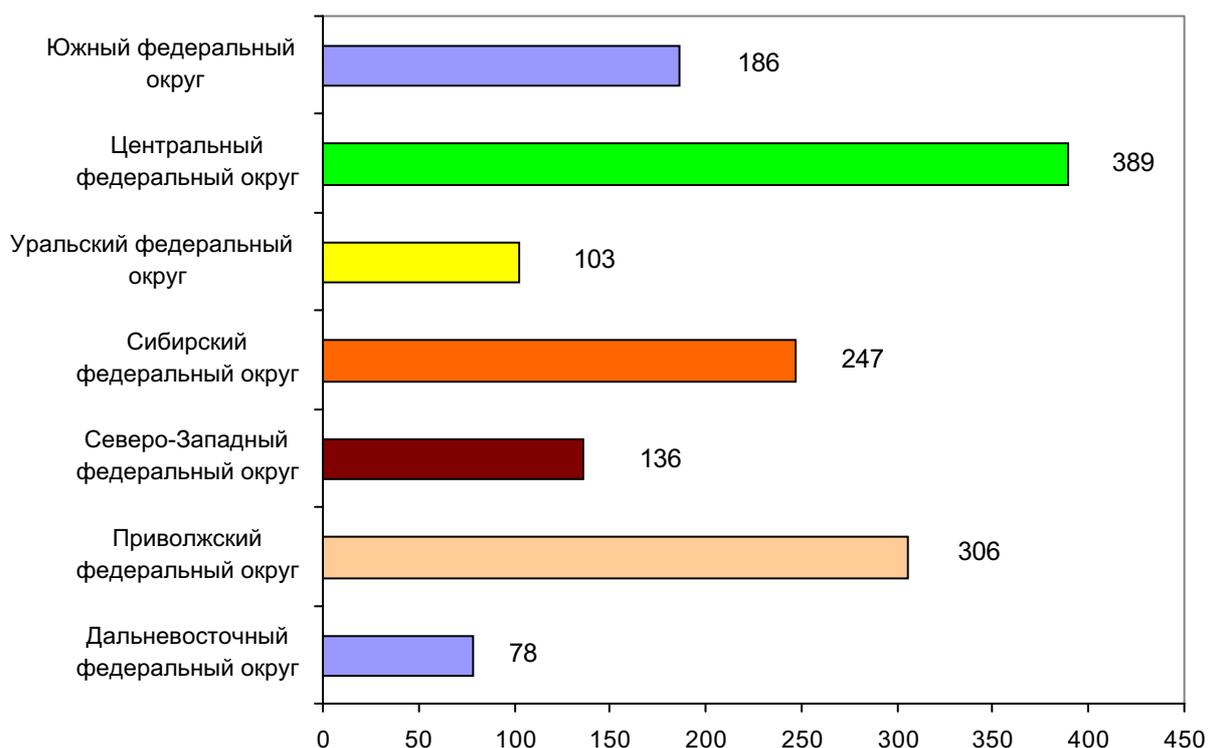


Рис. 2. Территориальное распределение учреждений образования

При переходе на новые системы оплаты труда руководители образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации получили широкие полномочия, направленные на обеспечение государственно-общественного характера управления учреждени-

ем, эффективности его функционирования и доступности качественного образования для граждан как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе.

Разработка положений по оплате труда, ме-

ханизма по формированию размера заработной платы работников, определение критериев оценки деятельности каждого из работников рассчитаны на высокую степень ответственности, профессионализма и объективности руководителя.

Заработная плата самих руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.08 № 167 н.

При расчете средней заработной платы учитываются:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения;

- выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Выплаты компенсационного характера работников основного персонала при расчете средней заработной платы не учитываются.

В 2009 г. кратность должностного оклада ректоров подведомственных Рособразованию вузов была принята равной 4.

Следует отметить, что к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечни основного персонала по видам экономической деятельности, в том числе по разделу «Образование», утверждены приказом Федерального агентства по образованию от 09.10.08 № 1383 (зарегистрированного в Минюсте России, № 12978 от 24.12.08).

В настоящий перечень вошли: профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель, концертмейстер.

Фактическая численность штатных работников (включая штатных совместителей, без учета внутреннего совместительства) по подведомственным Рособразованию учреждениям на конец III квартала 2009 г. составила 814 501 чел., в том числе по учреждениям: ВПО — 662 496 чел., СПО — 114 589 чел., НПО — 29 204 чел., ДПО — 5072 чел., ФГНУ — 1271 чел., прочие — 1869 чел. (рис. 3).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления, определяемый Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.07 № 922. Здесь учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

- заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

- заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

- заработная плата, выданная в неденежной форме;

- начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

- заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, со-

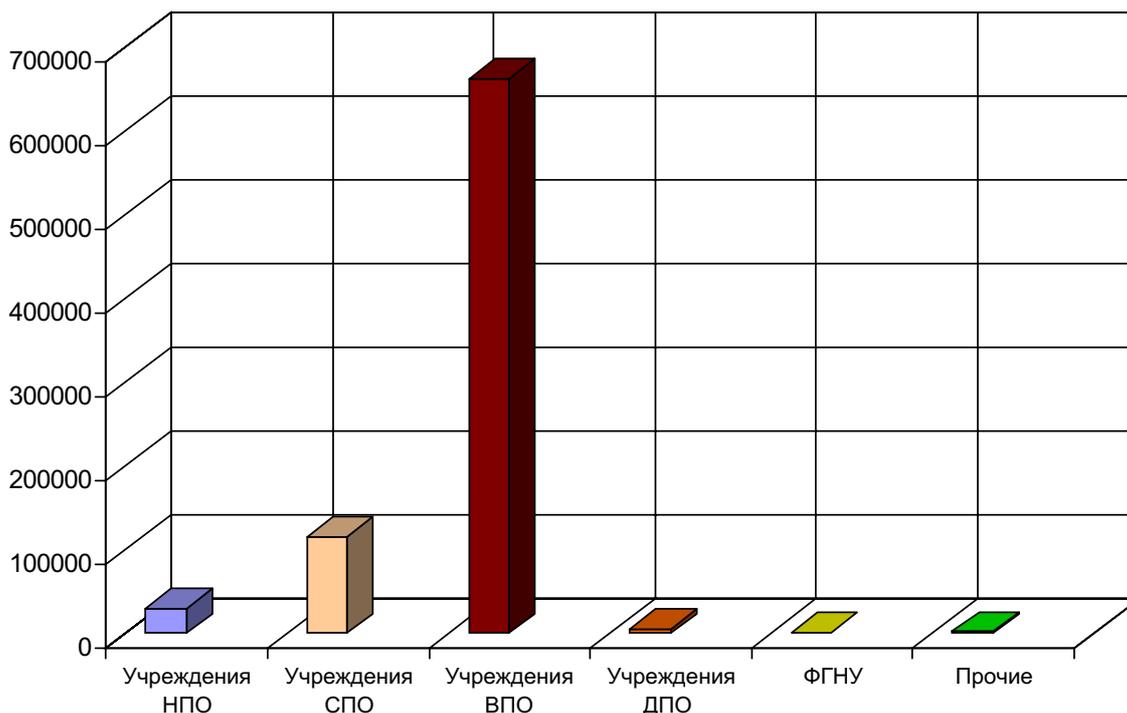


Рис. 3. Численность штатных работников учреждений, подведомственных Рособразованию

вмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и др.;

- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые соответствующим работодателем, в данном случае Рособразованием.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.).

Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты

По своей природе компенсационные выплаты призваны отразить особые условия трудовой деятельности, а также ограничения, обусловленные исполнением работником трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации). К особым условиям труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата, относятся условия двух групп — работа в местностях с особыми климатическими условиями; работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, в ночное время).

В связи с отсутствием нормативно-методических документов, четко регламентирующих перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также в соответствии с утвержденным Минздравсоцразвития России Примерным положением об оплате труда, под-

ведомственные Рособразованию учреждения и организации применяют весьма широкую номенклатуру наименований выплат компенсационного и стимулирующего характера. Так, число наименований выплат компенсационного характера превышает 250, а число наименований выплат стимулирующего характера — превышает 400.

Анализ материалов, полученных в ходе мониторинга эффективности новой системы оплаты труда, проводимого Рособразованием в 2009 г., показал, что образовательные учреждения наряду с выплатами, установленными нормативными актами Минздравсоцразвития России и другими нормативными актами в учреждениях Рособразования, в перечни компенсационных выплат внесли выплаты: за заведование кабинетами и лабораториями, книгоиздательскую продукцию, проверку письменных работ; работу в лицейских группах, руководство методической, аттестационной комиссиями, замещение отсутствующего работника, классное руководство; работу со сведениями, составляющими государственную тайну; наличие почетных званий; выплаты младшему обслуживающему персоналу за работы с вредными веществами, уборку санузлов; водителям — за ненормированный рабочий день, за классность; воспитателям — за разрывной характер работы, работу в коррекционных группах; за исполнение обязанностей секретаря предметно-цикловой комиссии, расширение зон обслуживания, неиспользованный отпуск, выполнение отдельных специальных заданий, переработку (сверх) месячной нормы, обслуживание вычислительной техники; за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; за наличие ученой степени доктора или кандидата наук, если это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками; за работу в санаторных группах, работу в сельской местности; преподавателям — за квалификационную категорию, за осуществление функций классного руководителя; военнослужащим — за выслугу лет; доплаты за почетные звания и награды Российской Федерации; доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ); за выполнение функций заместителя декана, функций ученого секретаря ученого совета института; за звание почетного работника учреждения, знак отличия; за частые поездки, владение иностранным языком и применение его в практической работе в учреждениях среднего профессионального образования; за внеклассную спортивную работу, ведение дел по гражданской обороне и военно-учетной работе; другие выплаты.

К выплатам стимулирующего характера, как правило, относятся надбавки и премии, направленные на стимулирование работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации; поощрение за выполненную работу и сроки исполнения по другим позициям.

Как показал мониторинг эффективности новой системы оплаты труда, в образовательных учреждениях, подведомственных Рособразованию, в перечень стимулирующих выплат внесены следующие выплаты: в связи с выходом на пенсию, с завершением календарного, учебного года, профессиональными праздниками, юбилейными датами; за внедрение в учебно-воспитательный и научный процесс инновационных и новых образовательных технологий, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание учреждения, выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы и выслугу лет, высокий показатель успеваемости обучающихся и высокий профессионализм, высокий уровень исполнительской дисциплины, должность профессора, доцента, обеспечение внебюджетной деятельности; за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности; за достижение успехов в воспитательной работе; за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности; за активное участие в практической подготовке студентов и руководство их научно-исследовательской деятельностью, активную и плодотворную работу в диссертационном совете; за ввод объекта строительства в эксплуатацию; за ведение работы в условиях объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ; за вклад в укрепление материально-технической базы учреждения и эффективную работу по оснащению учебных кабинетов, лабораторий и мастерских оборудованием и инвентарем (в том числе за счет дипломных и курсовых работ); за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе, возложение на работника полной материальной ответственности, выписывание дипломов и их дубликатов; за выполнение важных и особо важных поручений, научно-исследовательской работы, обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, обязанностей наставника молодого специалиста, сверхплановых заданий по по-

ручению администрации; за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника; за другие виды выполненных работ, требующих материального стимулирования; за почетные звания и знаки отличия в сфере образования (почетные грамоты, отраслевые награды); за издание научной монографии в центральном издательстве; за исполнение обязанностей секретаря и заместителя секретаря приемной комиссии; за ведение учебных занятий преподавателями в группах с иностранными студентами и слушателями; за международные награды и почетные звания международных признанных организаций, наличие государственных наград; за наличие кандидатской степени, звания, квалификационной категории по должности преподавателя.

Надбавки устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года; премии выплачиваются единовременно.

Из приведенного выше перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера видно, что подведомственные учреждения, в силу отсутствия однозначных рекомендаций, могут в локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда в учреждении (организации), относить одну и ту же выплату к выплатам как компенсационного, так и стимулирующего характера, что может рассматриваться как одна из важных проблем при применении новых условий оплаты труда, как недостаточная проработанность нормативной правовой базы по переходу на новую систему оплаты труда.

Приказом Минздравсоцразвития России от 27.11.08 № 666н утверждено Разъяснение об использовании централизованных до 5 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений, на установление руководителям этих учреждений выплат стимулирующего характера, согласно которому федеральные государственные органы, являющиеся главными распорядителями средств федерального бюджета (далее — главные распорядители средств федерального бюджета), в ведении которых находятся федеральные бюджетные учреждения (далее — учреждения), перешедшие на новые системы оплаты труда, вправе централизовать до 5 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование

премиального фонда руководителей учреждений определяется ежегодно при поступлении ассигнований федерального бюджета на оплату труда работников учреждений на счета главных распорядителей средств федерального бюджета в соответствии с бюджетной росписью главным распорядителем средств федерального бюджета.

При определении процентов централизации могут учитываться размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.

Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются главными распорядителями средств федерального бюджета между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года.

Подготовка предложений по установлению выплат стимулирующего характера руководителям подведомственных образовательных учреждений осуществляется комиссиями Рособразования, полномочия которых определены положениями о комиссиях по распределению централизованных бюджетных ассигнований. Положения о комиссиях утверждены приказами Рособразования № 1783 и № 1784 от 1.12.08.

В 2009 г. на стимулирующие выплаты ректорам подведомственных учреждений был направлен 1 % централизованных бюджетных средств, на стимулирующие выплаты коллективам вузов — 4 %.

Максимальный размер выплачиваемой премии ректору по итогам одного месяца определен в размере не более двух его месячных заработных плат, т. е. максимальный размер премии ректору, выплачиваемой в течение года, может составить 24 его месячные заработные платы.

При определении процентов централизации учитывались размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

Распределение централизованных бюджетных ассигнований на премирование руководителей учреждений в 2009 г. осуществлялось по схеме: 12,5 % от общего объема средств, предусмотренного на стимулирующие выплаты, — в первом квартале 2009 г., 12,5 % — во втором квартале и 12,5 % — в июле — августе текущего года, 62,5 % — в четвертом квартале 2009 г.

При этом комиссиями Рособразования по распределению централизованных бюджетных ассигнований были также разработаны условия по депремированию ректоров с учетом итогов учебной, научной, финансово-хозяйственной деятельности учреждения и исполнительской дисциплины как самого руководителя, так и коллектива в целом.

Было принято считать нарушением в финансово-хозяйственной деятельности вуза сокращение высшим учебным заведениям в 2009 г. лимитов бюджетных обязательств в связи с нецелевым использованием бюджетных средств, в соответствии с извещениями Минфина России; наличие остатков средств федерального бюджета на лицевых счетах образовательных учреждений на 31.12.08; при этом показатель по депремированию устанавливался в диапазоне от 5 до 35 % в зависимости от размера остатков средств федерального бюджета на лицевых счетах образовательных учреждений на 31.12.08.

Остаток средств федерального бюджета на лицевых счетах образовательных учреждений на 31.12.08, составляющий менее 5 % от объема средств, утвержденных бюджетной сметой учреждению в разрезе статей и подстатей классификации операций сектора государственного управления, при депремировании не учитывался.

Были определены условия по депремированию за нарушение сроков предоставления информации по движению кадров, по программам дополнительного профессионального образования, о наличии вакантных бюджетных мест, по правилам приема в вузы в 2009 г., по мониторингу перехода на новую систему оплаты труда, о наличии у вуза финансового фонда, обслуживающего студентов, обучающихся на коммерческой основе, и ряду других показателей.

При наличии нескольких нарушений — проценты по депремированию суммировались. Установленный процент по депремированию ректора по итогам финансово-хозяйственной деятельности сохраняет свое значение в течение всего года. Процент депремирования по исполнительской дисциплине сохраняет свое значение только на период, за который подводятся итоги.

Ректорам, работающим в должности с 01.01.09, стимулирующие выплаты назначались пропорционально отработанному времени.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждения Рособразованием учитывались предложения не только комиссии Рособразования по распределению централизованных бюджетных ассигнований, но и членов рабочей группы, созданной из представителей вузов.

На заседаниях рабочей группы был рассмотрен ряд предложений вузов по вопросам оценки деятельности образовательных учреждений и согласована система показателей для определения величины выплат стимулирующего характера ректорам учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию, приводимая в настоящей статье (см. табл. 1, рис. 4).

Таблица 1

Система показателей для определения величины выплат стимулирующего характера ректорам учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию

Направление деятельности вуза	Исходный показатель	Источник исходной информации для определения показателя
1. Учебная работа 0,20	1.1. Процент выполнения вузом государственного задания (контрольных цифр приема) на очную форму обучения 25 %	Форма 3-нк
	1.2. Доля студентов, обучающихся в магистратуре, в приведенном контингенте студентов вуза 25 %	То же
	1.3. Общее количество реализуемых программ ВПО, имеющих лицензию — всего, в том числе аккредитованных (на отчетную дату) на срок, меньший нормативного срока освоения образовательной программы на: — 1 год; — 2 года;	Информация вуза

Направление деятельности вуза	Исходный показатель	Источник исходной информации для определения показателя
	— 3 года; — 4 года; — 5 лет. Из общего числа реализуемых на отчетную дату программ ВПО реализуются в течение срока, превышающего нормативный срок освоения образовательной программы, и не имеют государственную аккредитацию на отчетную дату 50 %	
2. Социальная работа со студентами 0,10	2.1. Результативность участия в конкурсе Рособразования на лучшее студенческое общежитие. Участвовало общежитий вуза — всего, в том числе число общежитий вуза, занявших в конкурсе призовые места 50 % 2.2. Количество мест в предприятиях общественного питания, приходящихся на одного студента очной формы обучения 50 %	Управление учреждений образования и реализации приоритетного национального проекта «Образование» Форма 3-нк
3. Научная работа 0,15	3.1. Отношение числа изданных монографий, учебников, учебных пособий и статей к общей штатной численности ППС вуза 16 % 3.2. Отношение числа защитивших докторскую диссертацию сотрудников вуза к общей штатной численности ППС вуза 17 % 3.3. Отношение числа защитивших кандидатскую диссертацию сотрудников вуза к общей штатной численности ППС вуза 17 % 3.4. Доля объема НИР вуза в общем объеме доходов вуза 50 %	Форма 3-нк. Отчет о научной деятельности вуза То же То же Отчет о научной деятельности вуза
4. Научные и научно-педагогические кадры 0,10	4.1. Доля штатных докторов наук и профессоров в общей численности основного (штатного) ППС вуза 20 % 4.2. Доля штатных кандидатов наук и доцентов в общей численности основного (штатного) ППС вуза 20 % 4.3. Доля выпуска аспирантов с защитой в установленный срок 30 % 4.4. Средний возраст основного (штатного) ППС вуза 30 %	Форма 3-нк То же Форма 1-нк, данные информационно-аналитической системы «Вуз — аспирантура» Форма 3-нк
5. Финансовая работа 0,10	5.1. Отношение объема средств от приносящей доход деятельности, полученных вузом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств от приносящей доход деятельности и средств в рамках финансирования учредителем основной деятельности вуза 50 % 5.2. Отношение среднемесячной заработной платы основного персонала вуза (штатные работники и штатные совместители без учета внутривузовских совместителей) за отчетный период к среднемесячной заработной плате основного персонала вуза (штатные работники и штатные совместители без учета внутривузовских совместителей) за предыдущий отчетный период 50 %	Бухгалтерская отчетность (формы 127, 137) Данные ежеквартального мониторинга эффективности новых условий оплаты труда вуза
6. Работа по содержанию и развитию имущественного комплекса 0,10	6.1. Отношение общего объема средств из всех источников, направленных на содержание имущества за отчетный период, к остаточной стоимости основных средств на начало отчетного периода 50 % 6.2. Отношение объема средств из всех источников, направленных в отчетном периоде на увеличение стоимости основных средств, к остаточной стоимости основных средств на начало периода 50 %	Бухгалтерская отчетность (формы 127, 137) То же

Направление деятельности вуза	Исходный показатель	Источник исходной информации для определения показателя
7. Активность участия в целевых и ведомственных программах 0,25	<p>7.1. Отношение числа заявок, поданных вузом по целевым программам, программам Рособразования и других ведомств, к числу штатных докторов наук и кандидатов наук в вузе — всего, 30 % в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> — по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)»; — по федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.; — по федеральной целевой программе «Развитие инфраструктуры наноиндустрии в Российской Федерации на 2008–2010 годы»; — по всем остальным федеральным целевым, межведомственным и ведомственным программам, утвержденным в соответствии с законодательством <p>7.2. Отношение числа заявок, допущенных к участию в конкурсах по целевым программам, программам Рособразования и других ведомств, к числу штатных докторов наук и кандидатов наук в вузе — всего, 35 % в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> — по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)»; — по федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.; — по федеральной целевой программе «Развитие инфраструктуры наноиндустрии в Российской Федерации на 2008–2010 годы»; — по всем остальным федеральным целевым, межведомственным и ведомственным программам, утвержденным в соответствии с законодательством <p>7.3. Отношение числа заявок, победивших в конкурсах по целевым программам, программам Рособразования и других ведомств, к числу штатных докторов наук и кандидатов наук в вузе — всего, 35 % в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> — по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)»; — по федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.; — по федеральной целевой программе «Развитие инфраструктуры наноиндустрии в Российской Федерации на 2008–2010 годы»; — по всем остальным федеральным целевым, межведомственным и ведомственным программам, утвержденным в соответствии с законодательством 	<p>Управление научных исследований и инновационных программ, отчет о научной деятельности вуза, форма 3-нк</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, форма 3-нк</p> <p>То же</p> <p>То же</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, отчет о научной деятельности вуза, форма 3-нк</p> <p>То же</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, форма 3-нк</p> <p>То же</p> <p>То же</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, отчет о научной деятельности вуза, форма 3-нк</p> <p>То же</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, форма 3-нк</p> <p>То же</p> <p>То же</p> <p>Управление научных исследований и инновационных программ, отчет о научной деятельности вуза, форма 3-нк</p>
8. Наличие нарушений, выявленных за отчетный период	Учитываются комиссией при выработке рекомендаций о величине выплаты стимулирующего характера в соответствии с приказом Рособразования от 28.11.2008 г. № 1770	Структурные подразделения Рособразования

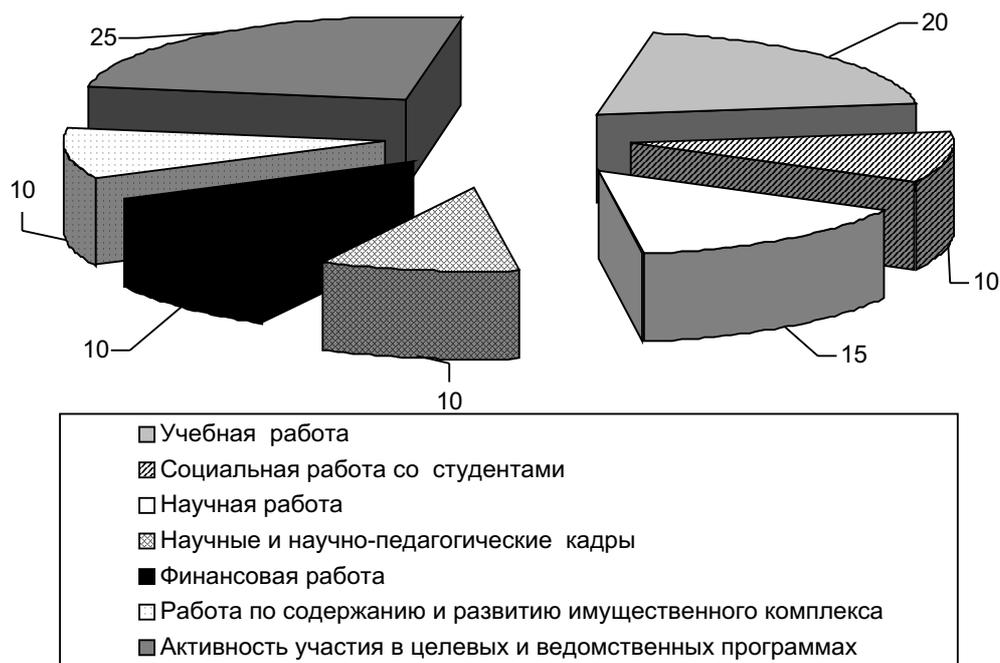


Рис. 4. Структурные составляющие в системе показателей оценки деятельности образовательного учреждения высшего профессионального образования и их весовые значения

Кроме вышеперечисленных показателей в предложенной методике по оценке деятельности вузов Рособразованием, в подведомственные вузы и в образовательные учреждения начального и среднего профессионального было направлено информационное письмо с напоминанием о строгом соблюдении сроков по предоставлению данных, предусмотренных действующей

системой статистической и финансовой отчетности, и сведений для расчета отдельных показателей по определению выплат стимулирующего характера директорам учреждений НПО и СПО с приложением формы по дополнительным показателям, не нашедшими отражение в данных, предоставляемых официальной статистикой (табл. 2).

Таблица 2

Сведения для расчета отдельных показателей для определения величины выплат стимулирующего характера ректорам учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию

(полное наименование вуза в соответствии с действующим уставом)

Код ОКПО: 02068686

ИНН: 7705043493

№ п/п	Показатель	Значение
1	Число монографий работников вуза, изданных в российских и зарубежных издательствах, за период с 01.01.09 по 01.10.09, шт.	
2	Число сборников научных трудов, изданных по решению редакционно-издательского совета вуза, за период с 01.01.09 по 01.10.09, шт.	
3	Число учебников и учебных пособий работников вуза, изданных российскими и зарубежными издательствами, включая изданные в вузе тиражом не менее 50 экз., за период с 01.01.09 по 01.10.09, шт.	

№ п/п	Показатель	Значение
4	Число статей работников вуза, опубликованных в российских и зарубежных изданиях (в том числе в сборниках научных трудов, изданных по решению редакционно-издательского совета вуза), за период с 01.01.09 по 01.10.09, шт.	
5	Число сотрудников вуза (из числа основного (штатного) персонала), защитивших степень доктора наук за период с 01.01.09 по 01.10.09, чел.	
6	Число сотрудников вуза (из числа основного (штатного) персонала), защитивших степень кандидата наук с 01.01.09 по 01.10.09, чел.	
7	7.1. Объем средств финансирования НИР, поступивших на лицевые счета вуза из всех источников (внебюджетные доходы и средства по смете финансирования учредителем основной деятельности вуза) за период с 01.01.09 по 30.09.09, всего (тыс. руб.) 7.2. Объем средств финансирования НИР, поступивших на внебюджетный лицевой счет вуза за период с 01.01.09 по 30.09.09, всего (тыс. руб.) 7.3. Сумма средств, предусмотренных на финансирование НИР на 2009 г. по всем заключенным вузом договорам (контрактам) на выполнение НИР, действующим на 01.10.09 (тыс. руб.)	
8	8.1. Количество реализуемых вузом по состоянию на 01.10.09 программ ВПО, имеющих лицензию, всего 8.2. В том числе количество аккредитованных основных образовательных программ ВПО (на отчетную дату) на срок, меньший нормативного срока освоения образовательной программы 8.2.1. На 1 год 8.2.2. На 2 года 8.2.3. На 3 года 8.2.4. На 4 года 8.2.5. На 5 лет 8.3. Количество программ ВПО из числа указанных в п. 8.1, реализуемых в течение срока, превышающего нормативный срок освоения образовательной программы ВПО, и не имеющих государственной аккредитации на отчетную дату	
9	9.1. Число аспирантов, выпущенных из аспирантуры вуза за период с 01.01.09 по 01.10.09 в связи с окончанием срока обучения, всего 9.2. В том числе защитивших диссертацию до 01.01.09	
10	Среднемесячная заработная плата основного персонала вуза (штатные работники и штатные совместители без учета внутривузовских совместителей) за 9 месяцев, с 01.01.09 по 01.10.09, руб.	
11	Среднемесячная заработная плата основного персонала вуза (штатные работники и штатные совместители без учета внутривузовских совместителей) за 9 месяцев, с 01.01.08 по 1.10.08, руб.	

В результате системного анализа всех показателей, полученных из форм официальной статистики и сведений, представленных образовательными учреждениями, определены их средние значения и общая величина — интегральный показатель (ИП), отражающий в абсолютном значении уровень деятельности подведомственных образовательных учреждений и их руководителей, с учетом которого непосредственно определялся размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения и коллективу.

Величины выплат стимулирующего характера ректорам, президентам и коллективам подведомственных вузов утверждены приказом Рособразования от 18.11.09 № 2122 и данные направлены в адрес ректоров.

Далее приводится одно из писем о назначении стимулирующих выплат, в котором средние значения отдельных показателей деятельности вузов, подведомственных Рособразованию, отражают реальное состояние работы вузов по этим направлениям (в качестве примера приведены показатели одного из вузов).



Ректору _____ государственной _____ академии

О премировании

Уважаемый _____!

В соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.08 № 583 и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.11.08 № 666н Рособразование централизовало 5 % бюджетных средств от фонда оплаты труда подведомственных вузов на 2009 г.

Настоящим письмом информирую Вас, что из централизованных бюджетных средств Вашему вузу в IV квартале т. г. направлены средства в объеме 1 441,4 тыс. руб. на выплаты стимулирующего характера (премирование) ректору, президенту и сотрудникам основного персонала вуза (на основе соответствующих локальных актов учреждения) с учетом отчетных данных вуза на 1 октября 2009 г.

При этом необходимо иметь в виду, что в соответствии с протоколом заседания комиссии по распределению централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям подведомственных образовательных учреждений высшего профессионального образования от 3.11.09 № 6 и приказом Рособразования от 18.11.09 № 2122 «О премировании ректоров и президентов государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Рособразованию» в выделенных ассигнованиях учтены следующие размеры премий:

— ректору вуза — максимальный размер премии _____ тыс. руб. (настоящее письмо является основанием для издания приказа ректора вуза о выплате премии ректору и президенту вуза. В случае если приказом по вузу ректору устанавливается премия в размере меньше максимального, остаток средств направляется на премирование коллектива);

— президенту вуза — _____ тыс. руб. (сумма премии президенту вуза включена в общую сумму премии коллективу вуза); *(Этого абзаца может не быть.)*

— коллективу вуза — _____ тыс. руб.

В соответствии с решением комиссии по распределению централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям подведомственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (протокол заседания от 3.11.09 № 6) при определении размера премии учитывалось следующее.

1. При расчете размера премии ректору и коллективу вуза учитывались следующие показатели:

Показатель	Значение показателя для вуза	Среднее значение показателя по всем вузам, подведомственным Рособразованию
1.1. Процент выполнения вузом государственного задания по приему на очную форму обучения	1	0,991
1.2. Доля студентов, обучающихся в магистратуре, в приведенном контингенте студентов вуза	0	0,027
1.3. Доля реализуемых вузом образовательных программ высшего профессионального образования, аккредитованных на срок, равный нормативному	0,71	0,97
2.1. Результативность участия в конкурсе на лучшее общежитие	0	
2.2. Количество мест в предприятиях общественного питания вуза, приходящихся на одного студента очной формы обучения	0,0867	0,105
3.1. Отношение числа изданных за отчетный период монографий, учебников, учебных пособий и статей к общей штатной численности ППС вуза	0,825	1,595
3.2. Отношение числа защитивших докторскую диссертацию сотрудников вуза к общей штатной численности ППС вуза за отчетный период	0	0,004

Показатель	Значение показателя для вуза	Среднее значение показателя по всем вузам, подведомственным Рособразованию
3.3. Отношение числа защитивших кандидатскую диссертацию сотрудников вуза к общей штатной численности ППС вуза за отчетный период	0,041	0,019
3.4. Доля объема НИР вуза в общем объеме доходов вуза за отчетный период	0,041	0,063
4.1. Доля штатных докторов наук в общей численности основного штатного ППС вуза	0,103	0,116
4.2. Доля штатных кандидатов наук в общей численности основного штатного ППС вуза	0,57	0,51
4.3. Доля выпуска аспирантов с защитой в установленный срок за отчетный период	0,182	0,401
4.4. Средний возраст основного штатного ППС вуза	44,8	47,8
5.1. Отношение объема средств от приносящей доход деятельности, полученных вузом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств от приносящей доход деятельности и средств в рамках финансирования учредителем основной деятельности вуза	0,17	0,42
5.2. Отношение среднемесячной заработной платы основного персонала в текущем периоде к прошлому периоду	1,196	1,561
6.1. Отношение общего объема средств, направленных на содержание имущества за отчетный период, к остаточной стоимости основных средств на начало отчетного периода	0,029	0,075
6.2. Отношение общего объема средств, направленных на увеличение стоимости основных средств за отчетный период, к остаточной стоимости основных средств на начало отчетного периода	0,046	0,093
7.1. Отношение числа заявок, поданных вузом по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)», к числу штатных докторов и кандидатов наук ППС вуза	0	0,083
7.2. Отношение числа заявок, допущенных к участию в конкурсе по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)», к числу штатных докторов и кандидатов наук ППС вуза	0	0,068
7.3. Отношение числа заявок, победивших в конкурсе по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)», к числу штатных докторов и кандидатов наук ППС вуза	0	0,029

2. При установлении величины максимального размера премии ректору вуза в дополнение к указанным в п. 1 настоящего письма сведениям учитывалось депремирование по следующим основаниям:

- достоверность и своевременность представления сведений по форме 3-нк — депремирование на _____ %;
- наличие остатков бюджетных средств на лицевых счетах вуза на 01.01.09 — депремирование на _____ %;
- непредставление или несвоевременное представление данных по письму руководителя Рособразования от 22.07.2009 №1442/12-16 (о стоимости оплаты за обучение и переводе студентов, обучающихся с полным возмещением затрат, на бюджетные места) — депремирование на _____ %.

(подпись)

О состоянии и перспективах роста заработной платы

Введение новой системы оплаты труда практически одновременно с введением законодательно установленного минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), равного 4330 руб., в рамках предусмотренного увеличения фонда оплаты труда на 30 % ограничил возможности учреждений по обеспечению необходимой дифференци-

ции в оплате труда работников с учетом уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности и ответственности выполняемой ими работы.

Динамика изменения среднемесячной заработной платы работников учреждений и организаций, подведомственных Рособразованию, в связи с переходом на новую систему оплаты труда приводится ниже (табл. 3).

Таблица 3

Сведения об изменении среднемесячной заработной платы по видам учреждений, подведомственных Рособразованию

Вид учреждения	Среднемесячная заработная плата в октябре 2008 г., руб.	Среднемесячная заработная плата в сентябре 2009 г., руб.	Повышение (понижение), %
ВПО	13742,08	16487,49	20,0
СПО	8991,82	10906,22	21,3
НПО	9667,91	12714,29	31,5
ФГНУ	20289,98	30032,65	48,0
Прочие	18387,59	20399,57	10,9

Развитие экономического кризиса в России в связи с мировым финансовым кризисом, принятые решения о сокращении лимитов бюджетных обязательств при финансировании федеральных бюджетных учреждений в 2009 г., а также другие социальные риски привели к значительному сокращению объема средств от приносящей доход деятельности федеральных образовательных учреждений в связи с вероятным дальнейшим сокращением численности обучающихся на платной основе из-за уменьшения доходов населения, а также сокращением расходов предприятий внебюджетного сектора на корпоративное обучение своих работников.

Эти тенденции, в свою очередь, также ограничивают возможности увеличения оплаты труда работников федеральных образовательных учреждений за счет дополнительных источников финансирования.

В соответствии с материалами прогноза по основным параметрам социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 г. и плановый период 2011 и 2012 гг., представленными Минэкономразвития России в Российскую трехстороннюю комиссию, после значительного сокращения доходов населения в 2009 г. восстановление экономики будет идти умеренными темпами.

Предполагается, что за 2010–2012 гг. реальная заработная плата может вырасти на 4,5–5,0 %, реальные располагаемые денежные доходы населения — на 7,0–7,5 %.

По мере стабилизации экономики в 2011 и 2012 гг. ожидается восстановление тенденции роста заработной платы. При этом оптимизация издержек производства на оплату труда должна сопровождаться более эффективным использованием трудовых ресурсов во всех видах экономической деятельности.

С учетом кризисных явлений в стране в 2010 г. не предполагается увеличение минимального размера оплаты труда.

Мировой экономический кризис, сопровождающийся сильным падением цен на энергоносители, серьезно ударил по российской экономике и выявил целый комплекс нерешенных проблем, острота которых в прежние годы сглаживалась благоприятной экономической конъюнктурой. Ситуация, сложившаяся в российской экономике, указывает на необходимость проведения более жесткой бюджетной политики, направленной на умеренно оптимистическую оценку перспектив экономики.

Возможность индексации минимального размера оплаты труда в 2011–2012 гг. будет рассматриваться по итогам 2010 г.