

**УДК 34.08**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ (НА  
ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ)**

Т.В. Ерыгина

студент 1 года обучения магистратуры

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

e-mail: tania-87-09@mail.ru

Научный руководитель

Е.Н. Атарщикова

д.ю.н., профессор

кафедра «государственно-правовые дисциплины»

Анотация. В данной статье рассматривается переход на систему оценки деятельности работников социальной сферы в целях стимулирования их профессиональной деятельности и повышения уровня заработной платы.

Ключевые слова: эффективный контракт, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, нормативно-правовое регулирование.

**NORMATIVE AND LEGAL REGULATION OF CRITERIA FOR  
THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN THE SOCIAL SPHERE(ON  
THE EXAMPLE OF EDUCATION)**

T.V. Erygina

Scientific adviser

E.N. Atarshchikova

Abstract. This article examines the transition to the system of assessing the activities of social workers in order to stimulate their professional activities and raise their salaries.

Key words: effective contract, indicators and criteria for evaluation of efficiency of activity, normative legal regulation.

В настоящее время ситуация, связанная с оплатой труда работников бюджетной сферы, значительно обострилась. В целях повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе

экономики, подорванной низкими зарплатами, повышения общего уровня квалификации сотрудников бюджетных учреждений, улучшение качества предоставляемых социальных услуг, а также прозрачности формирования оплаты труда как рядовых сотрудников, так и руководителей государственных и муниципальных учреждений, в 2012 году Президентом Российской Федерации В.В. Путиным издан указ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». С изданием данного указа в стране началась большая работа, которая внесла коррективы в правовое регулирование заработной платы работников социальной сферы. Правительством Российской Федерации была разработана и принята программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р). Данная программа предусматривает переход на новую систему трудовых отношений, в основе которой лежит механизм эффективного контракта. Данный механизм подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Наряду с введением показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в рамках развития кадрового потенциала будут актуализированы квалификационные требования к работникам и компетенции с учетом современных требований к качеству предоставляемых услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.

Таким образом «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.

По развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение, Правительством Российской Федерации утверждены планы мероприятий («дорожные карты»).

В сфере образования Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (далее - федеральная «дорожная карта»), в 2014 году утверждена новая редакция федеральной «дорожной карты» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р).

Субъектами Российской Федерации разработаны и утверждены региональные планы мероприятий («дорожные карты»), направленные на повышение эффективности образования. Наиболее актуальными направлениями «дорожных карт» стали мероприятия, направленные на повышение заработной платы педагогических работников, через введение критериев, показателей и индикаторов качества труда педагогических работников.

Исходя из целей программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда оценка эффективности деятельности должна проводиться в отношении работы учреждений, руководителей и отдельных категорий работников.

Эффективность учреждений, как правило, оценивается по трем направлениям – основная (выполнение государственного (муниципального) заказа, количественные характеристики деятельности, удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг), финансово-экономическая деятельность (целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, полученный от оказываемых услуг доход, отсутствие нарушений по результатам соответствующих проверок) и работа с кадрами (укомплектованность учреждения работниками,

непосредственно оказывающими услуги, соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги, доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до средней зарплаты по региону).

Эффективность учреждения в целом зависит от эффективности деятельности его руководителя. Перечень показателей эффективности работы учреждений и руководителей устанавливается органом власти, в ведении которого находятся эти учреждения, а сами показатели отражаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к ним) с руководителями и служат основанием для назначения стимулирующих выплат.

**В отношении отдельных категорий работников** соответствующие показатели разрабатывает и утверждает руководитель учреждения, после чего параметры оценки вносятся в трудовые договоры с сотрудниками, которые влияют на размер стимулирующих выплат.

Таким образом оценка эффективности преследует две взаимосвязанные цели – улучшить качество предоставляемых услуг на уровне учреждения в целом и каждого работника в частности, а также повысить уровень заработной платы за совершаемую работу. Также по итогам оценки могут формироваться публичные рейтинги и для лучших учреждений это будет неким моральным поощрением. Многие учреждения сегодня уже разработали показатели эффективности, исходя при этом из специфики отрасли и собственных представлений о системе оценки, и используют эти показатели для установления стимулирующих выплат. А значит, принцип платы за результат начинает все шире применяться в практике работы учреждений и дает им новый импульс для улучшения качества услуг.

Тем самым необходимо нормативно-правовое определение и закрепление на региональном уровне показателей эффективности деятельности учреждений, оказывающих социальные услуги населению в

сферах образования культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения и социального обслуживания, руководителей и отдельных категорий работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22268>;
2. <https://www.audarurist.ru>;
3. <http://xn----7sbbaj7auwnffhk.xn--p1ai/article/12078>;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «О плане мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.05.2013 № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений».