

**Выступление Председателя Ревизионной комиссии Ленинского муниципального района Московской области Егоровой Е.В. на совещании с образовательными организациями Ленинского муниципального района по результатам контрольного мероприятия «Аудит эффективности использования средств бюджета Московской области, предусмотренных отдельным муниципальным образованиям в 2017 году в рамках реализации мероприятий государственной программы Московской области «Образование Подмосковья» на 2017-2025 годы, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере общего образования (с анализом выполнения мероприятий и достижения показателей, установленных Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Московской области») (с предложениями по совершенствованию осуществления внутреннего финансового контроля и внутреннего финансового аудита, с элементами аудита в сфере закупок), проведенного Контрольно-счетной палатой Московской области совместно с Ревизионной комиссией Ленинского муниципального района.**

Предмет контрольного мероприятия:

- процессы, связанные с использованием средств бюджета Московской области, предусмотренных отдельным муниципальным образованиям в 2017 году в рамках реализации мероприятий государственной программы Московской области «Образование Подмосковья» на 2017-2025 годы, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере общего образования;
- процессы, связанные с осуществлением главными администраторами средств бюджета Московской области, бюджета муниципальных образований внутреннего финансового контроля и внутреннего финансового аудита.

Объекты контрольного мероприятия:

- Министерство образования Московской области;
- администрация Ленинского муниципального района Московской области.

Цели контрольного мероприятия:

- провести оценку соответствия целевых показателей муниципальных программ муниципальных образований Московской области на 2017 год, принятых в целях обеспечения доступного качественного образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально-экономического развития Московской области;
- провести оценку эффективности планирования и результативности использования средств бюджета Московской области и иных ресурсов,

направленных в 2017 году на повышение эффективности и качества услуг в сфере общего образования;

- проверить соблюдение требований, установленных Федеральным законом от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- подготовить предложения по совершенствованию организации и порядка осуществления внутреннего финансового контроля и внутреннего финансового аудита;
- рассмотреть вопросы в сфере образования, поставленные в обращениях граждан.

Контрольное мероприятие осуществлялось в 4 учреждениях:

- МАОУ Видновская СОШ № 9;
- МАОУ «Видновская гимназия»;
- МБОУ Развилковская СОШ с УИОП;
- МБОУ «Бутовская СОШ № 1».

Критерии отбора учреждений:

1. Наибольшая доля расходов учреждения в сумме субвенции на реализацию Государственного стандарта;
2. наличие в контуре проверки городских и сельских школ;
3. наличие разных типов учреждений: бюджетных и автономных;
4. наличие школы с дошкольным отделением.

Постановление от 17.11.2016 № 3946 «Об утверждении Порядка формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Ленинского муниципального района» (далее - Постановлением № 3946), которым нужно руководствоваться при формировании муниципального задания, этим же постановлением утверждена форма муниципального задания и форма отчета о выполнении муниципального задания.

Муниципальное задание формируется в соответствии с основным видом деятельности образовательной организации. Основным видом деятельности признается деятельность, непосредственно направленная на достижение целей, ради которых Учреждение создано.

Муниципальное задание формируется:

- для муниципальных бюджетных и автономных учреждений – органом местного самоуправления, органом администрации, осуществляющим полномочия и функции учредителя;

- для муниципальных казенных учреждений, определенных в соответствии с решением главного распорядителя средств бюджета, главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится данное учреждение.

Муниципальное учреждение не вправе отказаться от выполнения муниципального задания.

Показатели муниципального задания используются при составлении проекта бюджета района на очередной финансовый год и плановый период для планирования бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), составления бюджетной сметы казенного учреждения, а также определения объема субсидий на выполнение муниципального задания бюджетным или автономным учреждением.

Муниципальное задание содержит:

- показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ);
- порядок контроля за исполнением муниципального задания, в том числе условия и порядок его досрочного прекращения;
- требования к отчетности об исполнении муниципального задания.

В муниципальные задания на оказание муниципальных услуг также должно быть отражено:

- определение категорий физических и (или) юридических лиц, являющихся потребителями соответствующих услуг;
- порядок оказания соответствующих услуг;
- предельные цены (тарифы) на оплату соответствующих услуг физическими или юридическими лицами в случаях, если действующим законодательством предусмотрено их оказание на платной основе, либо порядок установления указанных цен (тарифов) в случаях, установленных действующим законодательством.

Муниципальное задание формируется по форме, которая отражена в приложении № 1 к Порядку, утвержденным Постановлением № 3946.

При установлении муниципальному учреждению муниципального задания на оказание нескольких муниципальных услуг (выполнение нескольких работ) муниципальное задание формируется из нескольких разделов, каждый из которых содержит требования к оказанию одной муниципальной услуги (выполнению одной работы).

При установлении муниципальному учреждению муниципального задания одновременно на оказание муниципальной услуги (услуг) и выполнение работы (работ) муниципальное задание формируется из двух частей, каждая из которых должна содержать отдельно требования к оказанию муниципальной услуги (услуг) и выполнению работы (работ).

Отчет о выполнении муниципального задания образовательными учреждениями предоставляется 1 раз в квартал, кроме того муниципальное задание и все отчеты размещаются на сайте [bus.gov.ru](http://bus.gov.ru).

Расходование средств субвенции осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 26.12.2013 № 1141/57 «О

Порядке расходования субвенций из бюджета Московской области бюджетам муниципальных образований Московской области на обеспечение государственных полномочий Московской области в сфере образования» (далее – Постановление) (в редакции от 22.03.2018 №185/9).

Указанная субвенция расходуется на реализацию основных общеобразовательных программ и обеспечение дополнительного образования детей в части финансового обеспечения расходов в т.ч. на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогических работников, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (руководитель общеобразовательной организации, структурного подразделения, заместитель руководителя общеобразовательной организации, структурного подразделения, вожатый, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий библиотекой, библиотекарь, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, дежурный по режиму (включая старшего), делопроизводитель, документовед, секретарь-машинистка, специалист по кадрам (инспектор по кадрам), техник, лаборант, инженер, специалист в сфере закупок, гардеробщик, дворник, уборщик), муниципальных общеобразовательных организаций, а также иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, швея, врач, медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, заведующий производством (шеф-повар), повар, калькулятор, кухонный рабочий, мойщик посуды), муниципальных общеобразовательных организаций, имеющих интернат, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных образований Московской области по оплате труда. Данный перечень является закрытым и финансирование иных должностей, не указанных в Постановлении, за счет средств Субвенции не допускается.

В соответствии с Порядком расчета нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг), за счет субвенций бюджетам муниципальных образований Московской области, предоставляемых из бюджета Московской области в 2018 году – Закон Московской области от 4.12.2017 № 205/2017-ОЗ норматив финансового обеспечения оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда обеспечивает оплату труда следующих категорий работников, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Программы):

- педагогические работники;
- административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и

иные работники, осуществляющие вспомогательные функции.

Учет расходов средств субвенции, включая выплаты стимулирующего и премиального характера, должен вестись строго в соответствии с двумя указанными блоками должностей. С 01.01.2019 необходимо вести аналитический учет расходов по кодам бюджетной классификации необходимой детализацией направления расхода. Приказ Управления образования будет разослан дополнительно.

В соответствии с постановлением Правительства Московской области от 18.10.2016 №758/38 «Об утверждении порядка формирования и финансового обеспечения выполнения государственного задания государственными учреждениями Московской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Московской области» установление допустимых (возможных) отклонений показателей государственного задания, характеризующих качество и объем оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), не допускается.

В соответствии с Порядком формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Ленинского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Ленинского муниципального района от 17.11.2016 № 3946 средства субсидии в объеме, соответствующем недостигнутым показателям объема муниципального задания и (или) недостигнутым показателям качества, в случае, если муниципальное задание является невыполненным, подлежат перечислению в бюджет Ленинского муниципального района в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации в срок не позднее 1 июня года, следующего за отчетным.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

- его трудовые обязанности,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, которые предусмотрены Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012/2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.

Нормативная база

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;
- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

Кроме того, содержание эффективного контракта с руководителями МОО регламентированы следующими нормативно-правовыми актами:

- Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 (ред. от 09.11.2018) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
- Постановлением Правительства РФ от 26.07.2018 № 873 «О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Указанным постановлением внесены изменения в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», согласно которым к должностным обязанностям руководителя государственного (муниципального) учреждения отнесено обеспечение выполнения плана по устранению недостатков, выявленных при независимой оценке качества условий оказания услуг учреждением.

Данное дополнение включено в типовую форму трудового договора в целях реализации Федерального закона от 05.12.2017 № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

К обязанностям работодателя отнесено проведение оценки эффективности работы руководителя с учетом результатов независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнение плана по устранению недостатков,

выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки).

Предусмотрено, что в типовую форму трудового договора могут включаться конкретные показатели эффективности работы руководителя. Все изменения оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

#### Какие изменения вносятся в трудовой договор?

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора.

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Показатели эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования утверждаются органами местного самоуправления. При этом предполагается, что будет введена взаимоувязанная система отраслевых показателей эффективности.

#### Цель введения.

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

#### Основа для введения.

- Введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установление соответствующих показателям эффективности
  - стимулирующих выплат,
  - критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- отмена неэффективных стимулирующих выплат;
- использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей

кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

### В чем отличие

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- Трудовая функция;
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда:

- Размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника;
- Оплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

### Рекомендации по исполнению

Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Проведение разъяснительной работы с работниками по вопросам введения эффективного контракта педагога.

Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.

Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Разработка показателей эффективности труда работников.

Разработка и внесение изменений в:

- коллективный договор,
- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда,
- положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.



Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогического работника.

Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.

Уведомление педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

Работникам необходимо.

Знать, что оформление трудовых отношений в связи с переходом на эффективный контракт осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором и другими соглашениями.