

---

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
им. М.А. ШОЛОХОВА»

---

# **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ  
ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

МОСКВА 2009

## **РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

### **РОЖНОВ О.А. —**

заместитель Министра спорта,  
туризма и молодежной политики  
Российской Федерации

### **ГУСЕВ Б.Б. —**

директор Департамента молодежной  
политики и общественных связей  
Минспорттуризма России, кандидат  
педагогических наук

### **ПОВАЛКО А.Б. —**

заместитель руководителя  
Федерального агентства по делам  
молодежи

## **АВТОР-СОСТАВИТЕЛЬ**

### **РОСТОВСКАЯ Т.К. —**

начальник отдела государственных  
программ и общественных инициатив  
Департамента молодежной  
политики и общественных связей  
Минспорттуризма России, доктор  
социологических наук

---

Формирование кадрового потенциала является в настоящее время одной из ключевых задач государственной молодежной политики.

Анализ качественного состояния кадров показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствует необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. В этой связи основной целью развития кадрового потенциала молодежной политики является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

Сборник включает в себя нормативные правовые документы по реализации системы мер развития кадрового потенциала молодежной политики и адресован работникам сферы молодежной политики, образования, руководителям общественных объединений.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года	5
2. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года	9
3. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации	11
4. Приказ Минспорттуризма России от 23 декабря 2008 г. № 72 «Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации»	26
5. Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации	27
6. Методические рекомендации по введению новых систем оплаты труда работников учреждений органов по делам молодежи	46
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»	49
8. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих	50
9. Рекомендации по совершенствованию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, деятельности центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики	58

10. Учебно-методическое пособие «Дополнительные выплаты в рамках новых систем оплаты труда»	82
11. Приложения. Основные нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы дополнительных выплат	104
12. Учебно-методическое пособие «Оплата труда в бюджетном секторе: новые системы оплаты труда»	105
13. Перечень основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы разработки и введения новых систем оплаты труда	127
14. Перечень приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, регламентирующих порядок введения новых систем оплаты труда	132
15. Учебно-методическое пособие «Правовые основы оплаты труда»	137
16. Перечень нормативных актов Минздравсоцразвития России, утверждающих профессиональные квалификационные группы	153

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением Правительства  
Российской Федерации  
от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

# **КОНЦЕПЦИЯ ДОЛГОСРОЧНОГО СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА**

(извлечение)

## **9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

Целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны.

Практика последних десятилетий убедительно доказывает, что в быстро изменяющемся мире стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно развивать и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодежь.

Государственную молодежную политику следует рассматривать как самостоятельное направление деятельности государства, предусматривающее формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, реализуемое на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями.

Достижение поставленной цели предполагается осуществить за счет решения следующих задач.

**Первая задача** — вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности молодежи. Решение данной задачи будет достигаться за счет:

- развития систем информирования и программ социального просвещения по всему спектру вопросов жизни молодежи в обществе (здоровье, спорт, образование, жилье, досуг, труд, карьера, общественная жизнь, семья, международные отношения, жизнь молодежи в других странах и др.);
- модернизации материально-технической базы учреждений по работе с молодежью, расширения их сети, модернизации системы подготовки и формирования механизмов непрерывного образования специалистов по работе с молодежью;
- оказания информационно-консалтинговой помощи молодежи, разработки специальных проектов, уравнивающих возможности молодежи, проживающей в сельских и удаленных районах, при осуществлении поиска, применения и распространения актуальной информации, обеспечения доступности для молодежи информации о создаваемых для нее условиях и предоставляемых возможностях;
- развития эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, включая деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, развития молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи, совершенствования нормативно-правовой базы для максимально гибкого привлечения молодежи к трудовой деятельности и обеспечения ее законных прав и интересов;
- поддержки межрегионального и международного взаимодействия молодежи (тематические слеты, лагеря и фестивали, научно-практические и бизнес-конференции, дискуссионные клубы, молодежные обмены), участия в международных информационных молодежных проектах, направленных на взаимное проникновение ценностей российской и мировой культуры;
- реализации программ поддержки молодежного предпринимательства, в том числе в инновационных секторах экономики.

**Вторая задача** — формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи. Данная система включает в себя:

- обеспечение многократного увеличения количества молодых людей, участвующих в конкурсных мероприятиях (профессиональные и творческие конкурсы, спортивные соревнования, научные олимпиады), расширение перечня конкурсов и совершенствование методик отбора;
- создание и развитие системы «социальных лифтов» (поддержки и сопровождения) лауреатов премий и талантливой молодежи из малых городов и сельской местности, адресная государственная поддержка учреждений, общественных объединений и наставников, их подготовивших, расширение практики предоставления грантов и субсидий;
- развитие системы интернатов для талантливой молодежи, проведение летних научных лагерей и школ, исследовательских экспедиций с использованием возможностей ведущих учебных заведений и научных организаций;
- повышение общественного статуса лауреатов премий и их наставников, активная пропаганда и популяризация достижений талантливой молодежи в России и в мире, организация стажировок в лучших отечественных и зарубежных вузах, образовательных и научных центрах мира;
- распространение эффективных моделей и форм участия молодежи в управлении общественной жизнью, вовлечения молодых людей в деятельность органов самоуправления;
- вовлечение российской молодежи в инновационные международные проекты в сфере образования, науки, культуры, технологий, в международные творческие, научные и спортивные объединения.

**Третья задача** — гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи. Задачу позволит решить:

- развитие добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи, создание условий для деятельности молодежных общественных объединений и некоммерческих организаций;
- развитие всех моделей молодежного самоуправления и самоорганизации в ученических, студенческих, трудовых коллективах по месту жительства;
- популяризация с использованием программ общественных объединений и социальной рекламы общественных ценностей, та-

ких, как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция;

- поддержка программ формирования единой российской гражданской нации, национально-государственной идентичности, воспитание толерантности к представителям различных этносов, межнационального сотрудничества;
- стимулирование интереса молодежи к историческому и культурному наследию России, защите окружающей среды путем развития системы внутреннего туризма, межрегиональных молодежных обменов, поддержки участия молодежи в реализации проектов экологических организаций, деятельности по реставрации исторических памятников.

УТВЕРЖДЕНЫ  
распоряжением Правительства  
Российской Федерации  
от 17 ноября 2008 г. № 1663-р

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2012 ГОДА

(извлечение)

### ЧАСТЬ I «НОВОЕ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ», П. 8 «МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА»

Важнейшим фактором устойчивого развития страны и общества, роста благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений является эффективная государственная молодежная политика. В этих целях необходимо продолжить реализацию основных приоритетных направлений, определенных Стратегией государственной молодежной политики, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р.

**Первое** — вовлечение молодежи в социальную практику.

Предстоит разработать эффективные модели и формы вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, в том числе трудовых объединений и студенческих отрядов, уделить внимание развитию молодежных бирж труда и других форм занятости. Физкультурно-спортивное воспитание должно стать одним из направлений патриотического воспитания.

Будет разработан комплекс мер, направленных на развитие сети молодежных досуговых учреждений (многофункциональные молодежные центры, спортивные секции, дома молодежи, центры досуга).

**Второе** — формирование системы поддержки инициативной и талантливой молодежи.

Следует существенно увеличить количество молодых людей, участвующих в конкурсных мероприятиях (профессиональные и творческие конкурсы, спортивные соревнования, научные олимпиады). Планируется создать и развить систему поддержки лауреатов премий, талантливой молодежи из малых городов и сельской местности.

**Третье** — обеспечение эффективной социализации молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации.

Необходимо предпринять меры, направленные на повышение эффективности и расширение сети региональных (муниципальных) служб социальной реабилитации несовершеннолетних. Будут приняты программы адресной социальной помощи молодым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а также программы профилактики правонарушений среди молодежи, в том числе будет организовано комплексное и непрерывное индивидуальное социально-правовое и социально-психологическое сопровождение правонарушителей.

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением Правительства  
Российской Федерации  
от 18 декабря 2006г. № 1760-р

# СТРАТЕГИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Москва 2008

## I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ЦЕЛЬ СТРАТЕГИИ

Стратегия государственной молодежной политики (далее – Стратегия) разработана на период до 2016 года и определяет совокупность приоритетных направлений, ориентированных на молодежь, включающих задачи, связанные с участием молодежи в реализации приоритетных национальных проектов.

## II. ПРЕДПОСЫЛКИ ПРИНЯТИЯ СТРАТЕГИИ

Государственная молодежная политика является системой государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

Государственная молодежная политика формируется и реализуется органами государственной власти и местного самоуправления, при

участии молодежных и детских общественных объединений, неправительственных организаций и иных, юридических и физических лиц.

Настоящая Стратегия ориентирована преимущественно на граждан Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет, в том числе на молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, а также на молодые семьи.

В связи со стремительным старением населения и неблагоприятными демографическими тенденциями сегодняшние 10–25-летние жители страны станут основным трудовым ресурсом России, их трудовая деятельность — источником средств для социального обеспечения детей, инвалидов и старшего поколения.

От позиции молодежи в общественно-политической жизни, ее уверенности в завтрашнем дне и активности будет зависеть темп продвижения России по пути демократических преобразований. Именно молодые люди должны быть готовы к противостоянию политическим манипуляциям и экстремистским призывам. Результаты исследований показывают, что молодежь в целом аполитична. В выборах федерального уровня участвует менее половины молодых россиян, лишь 33 процента молодых граждан в возрасте до 35 лет интересуются политикой. Только 2,7 процента молодых людей принимают участие в деятельности общественных организаций.

В условиях глобализации и вынужденного притока мигрантов молодежь призвана выступить проводником идеологии толерантности, развития российской культуры и укрепления межпоколенческих и межнациональных отношений. Однако в настоящий момент 35 процентов молодых людей в возрасте 18–35 лет испытывает раздражение или неприязнь к представителям иной национальности, 51 процент одобрили бы решение о выселении за пределы региона некоторых национальных групп.

В Российской Федерации высок уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15–24 лет (6,4 процента).

Начиная с 90-х годов прошлого века число молодых пар, которые проживали без юридического оформления брака, увеличилось до 3 миллионов, что привело к реальному росту внебрачных детей и увеличению количества неполных семей.

Одной из наиболее острых проблем, которая встает перед молодежью и обществом, является жилищное обеспечение. Несмотря на модернизацию и реформирование жилищно-коммунального хозяйства, проблемы, вызванные со старением жилого фонда и неразви-

тостью форм найма жилья, провоцируют рост цен и арендной платы за жилье в Российской Федерации. Процентные ставки по ипотечным кредитам остаются недоступными для молодых людей.

Очевидно, что молодежь в значительной части обладает тем уровнем мобильности, интеллектуальной активности и здоровья, который выгодно отличает ее от других групп населения. В то же время перед российским обществом стоит вопрос о необходимости минимизации издержек и потерь, которые несет Россия из-за проблем, связанных с социализацией молодых людей и интеграцией их в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Проведенный анализ и прогноз условий развития России, а также проблемы молодежи в ближайшие десятилетия выдвигают требования по выработке нового стратегического подхода к государственной молодежной политике.

### **III. ЦЕЛЬ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ**

Целью государственной молодежной политики является развитие и реализация потенциала молодежи в интересах России.

Государственная молодежная политика разрабатывается и реализуется в Российской Федерации должна с учетом социально-экономического развития страны на основе следующих принципов:

- выделение приоритетных направлений;
- учет интересов и потребностей различных групп молодежи;
- участие молодых граждан в разработке и реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики;
- взаимодействие государства, институтов гражданского общества и представителей бизнеса;
- информационная открытость;
- независимость оценки результатов Стратегии.

Стратегия рассматривает приоритетные направления в качестве системообразующих государственной молодежной политики в России.

Проекты, разработанные для реализации приоритетных направлений, будут обращены ко всей молодежи России, откроют возможности для равного участия в них всех молодых людей независимо от пола, национальности, профессии, места жительства и социального

статуса, предоставят молодежи возможности деятельности, которые более всего соответствует ее интересам.

#### **IV. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Учитывая масштаб задач, стоящих перед страной, и объективную ограниченность ресурсов развития, приоритетными должны стать такие направления, работа по которым обеспечит создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также возможности для самостоятельного и эффективного решения молодыми людьми возникающих проблем. Такой подход будет способствовать взаимосвязанному улучшению качества жизни молодого поколения и развитию страны в целом.

Учитывая тенденции социально-экономического и общественно-политического развития России на среднесрочную перспективу, государственная молодежная политика в Российской Федерации будет реализована по следующим приоритетным направлениям:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
- развитие созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Государственная молодежная политика призвана объединить государственные и негосударственные ресурсы, что предполагает межведомственный характер взаимодействия в целях:

- системного вовлечения молодежи в общественную жизнь и развития навыков самостоятельной жизнедеятельности молодых жителей страны, информирования всех молодых людей о возможностях их развития в России и в мировом сообществе, а также культуры применения созданных в стране возможностей личного и общественного развития, что позволит молодому человеку полнее реализовать свой потенциал, укрепит его уверенность в своих силах и своем будущем;
- выявления, продвижения, поддержки активности и ее достижений в социально-экономической, общественно-политической,

творческой и спортивной сферах, что даст возможность молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в России;

- вовлечения в полноценную жизнь молодых людей, которые испытывают проблемы с интеграцией в обществе, — инвалидов, выпускников образовательных учреждений для детей — сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии и специальных учебно — воспитательных учреждений закрытого типа, жертвы насилия, военных действий, катастроф, переселенцев и мигрантов, лиц, освободившихся из мест лишения свободы, представителей коренных и малочисленных народов, а также молодых людей и семей, оказавшихся в социально опасном положении, безработных, ВИЧ — инфицированных и молодых людей, зависимых от употребления психоактивных веществ.

Такая система приоритетных направлений государственной молодежной политики обеспечит улучшение положения молодых людей, приведет к увеличению вклада молодежи конкурентоспособность страны и вместе с тем компенсирует и минимизирует последствия ошибок, объективно свойственных молодым людям.

Для реализации приоритетного направления, включающего вовлечение молодежи в общественную жизнь и ее информирование о потенциальных возможностях развития в России, предусмотрены следующие проекты:

- Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд»;
- Доброволец России;
- Карьера;
- Молодая семья России.

***Основными целями проекта «Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд» являются:***

- вовлечение молодежи в процессы поиска, создания, применения, распространения и популяризации актуальной информации и ценностей, необходимых для эффективной жизни в российском обществе;
- развитие механизмов и форм трансляции информации, актуальной для жизни молодежи, в молодежные аудитории;
- развитие положительного отношения молодежи к позитивным ценностям российского общества;

- формирование и продвижение образа успешного молодого россиянина.

Указанный проект адресован молодым гражданам Российской Федерации, их родителям и сотрудникам учреждений, работающим с молодежью.

Основными видами работ в рамках данного проекта являются:

- развитие систем информирования и программ социального просвещения по всему спектру вопросов жизни молодежи в обществе (здоровье, спорт, образование, жилье, досуг, труд, карьера, общественная и личная жизнь, семья, международные отношения и жизнь молодежи в других странах и др.);
- развитие информационно-консалтинговой помощи молодежи;
- развитие молодежных информационных проектов и программ;
- популяризация ценностей российского общества (здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, Родина, патриотизм, служение отечеству, активная жизненная и гражданская позиция и ответственность и пр.) средствами социальной рекламы;
- разработка и распространение актуальных информационных ресурсов и социальной рекламы силами молодых граждан;
- разработка специальных проектов, уравнивающих возможности молодежи, проживающей в сельских и удаленных районах в поиске, применении и распространении актуальной информации;
- участие в международных информационных молодежных проектах, направленных на взаимное проникновение ценностей российской и мировой культуры.

**Основными целями проекта «Доброволец России» являются:**

- мотивация молодых людей к оказанию помощи, проявлению действенной инициативы в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке;
- формирование механизмов вовлечения молодых людей в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни россиян;
- развитие и поддержка молодежных инициатив, направленных на организацию добровольческого труда молодежи.

Основными видами работы по реализации указанного направления являются:

- развитие и поддержка эффективной общественных организаций и молодежных объединений;

- формирование информационных банков данных о потребностях и возможностях организации добровольческого труда молодежи в регионах России и за рубежом;
- привлечение молодежи к добровольческому труду в регионах России и за рубежом в сферах массового молодежного спорта, туризма и досуга для молодежи.

Указанный проект адресован каждому молодому человеку в возрасте от 14 до 25 лет, живущему в Российской Федерации.

В результате этой работы формируется открытая и доступная для молодых людей система поддержки инициатив молодежи, направленных на решение задач улучшения качества жизни в России. Кроме того, молодые люди получают возможность проявить себя и осознать свою востребованность в жизни общества.

***Основными целями проекта «Карьера» является:***

- самоопределение молодежи на рынке труда;
- развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов самообеспечения молодежи.

Для достижения этих целей будут реализованы разработанные мероприятия, направленные:

- на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи;
- на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда;
- на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда;
- на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей;
- на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и обеспечение его законных прав и интересов;
- на поддержку и популяризацию инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок.

Указанный проект адресован молодым людям от 14 до 30 лет, участникам рынка труда.

По видам и сложности работ, которые может выполнять молодой человек в соответствии с российским законодательством, аудитория этого проекта может быть условно разделена на следующие группы:

- от 14 до 18 лет – несовершеннолетние участники, выполняющие временные работы на основе частичной занятости и ответственности;
- от 18 до 30 лет – совершеннолетние участники, в основном обучающиеся и студенты, занятые на сезонных и временных работах, а также участники, частично занятые во время учебы;
- молодые люди, получившие профессиональное образование и осуществляющие поиск 1-го рабочего места.

По отношению к 1-й группе предусматривается оказание содействия в организации трудовой практики и приобщение молодых людей к труду и решению задач самообеспечения.

В отношении 2-й группы молодежи будут поддержаны мероприятия, направленные на построение эффективных самостоятельных взаимоотношений с участниками рынка труда, стимулирование развития творческой активности молодежи и ее ответственности за свое будущее.

Применительно к 3-й группе внедряются эффективные формы и механизмы взаимодействия субъектов рынков труда в решении вопросов трудоустройства молодежи.

***Основными целями проекта «Молодая семья России» являются:***

- укрепление института молодой семьи;
- увеличение количества благополучных семей в России;
- пропаганда ответственного родительства.

К задачам, решаемым в рамках проекта, относятся :

- пропаганда семейных ценностей среди молодежи;
- формирование механизмов поддержки молодой семьи, в том числе создание стартовых возможностей для становления молодой семьи;
- подготовка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей к созданию благополучной семьи;
- содействие в обеспечении жильем молодых семей.

Указанный проект адресован молодым жителям России и молодым семьям.

В целях реализации этого проекта планируется проведение широкое освещение в средствах массовой информации мероприятий, демонстрирующих и пропагандирующих ценности семейной жизни для молодых людей, а также создание условий для стимулирования частичной занятости молодых родителей, воспитывающих малолетних детей.

Для реализации приоритетного направления, включающего развитие созидательной активности молодежи, предусмотрены проекты «Команда» и «Успех в твоих руках».

**Основными целями проекта «Команда» являются:**

- обеспечение участия молодежи в процессах коллективного управления общественной жизнедеятельностью и в процессе самоуправления — собственной жизнедеятельностью;
- развитие у молодых людей положительных навыков индивидуального и коллективного управления общественной жизнью;
- вовлечение молодежи в общественно-политическую жизнь общества.

К задачам, решаемым в рамках этого проекта, относятся: распространение эффективных моделей и форм участия молодежи в управлении общественной жизнью;

- развитие моделей и программ лидерской подготовки молодежи;
- привлечение молодежи к участию в общественной и общественно-политической жизни, вовлечение молодых людей в деятельность органов самоуправления в различных сферах жизни общества;
- привлечение молодых людей к работе в исполнительных и представительных органах власти;
- привлечение молодежи к участию в проектной, управленческой, исследовательской деятельности;
- популяризация идей участия молодежи в общественной и общественно-политической жизни;
- привлечение молодежи к участию в выборах законодательных органов власти;
- поддержка молодежных общественных организаций и объединений;
- включение молодых людей в международные проекты по подготовке лидеров молодежных общественных объединений и работу международных молодежных органов.

Указанный проект адресован российской молодежи в возрасте до 25 лет.

**Основной целью проекту «Успех в твоих руках» является выявление и продвижение талантливой молодежи и продуктов ее инновационной деятельности.**

Для достижения этой цели планируется осуществить:

- поддержку способной, инициативной, талантливой молодежи;
- развитие молодежного предпринимательства и деловой активности молодежи;
- поощрение молодежи за ее разработки и исследования проблем, имеющих значение для развития страны;
- привлечение молодежи в творческие, научные и спортивные объединения;
- внедрение системы развивающих, ролевых, спортивных игр, конкурсов и фестивалей по профилям деятельности и интересам молодежи;
- вовлечение российской молодежи в инновационные международные проекты в сфере образования, науки, культуры, технологий;
- популяризацию и пропаганду успехов российской молодежи в мировом сообществе.

Указанный проект рассматривает в качестве целевого адресата всех молодых граждан Российской Федерации, обладающих мотивацией к достижениям в общественно-политической, социально-экономической и социокультурной жизни.

Для реализации приоритетного направления, включающего интеграцию молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизни общества, предусмотрен проект «Шаг навстречу».

**Основными целями проекта «Шаг навстречу» являются:**

- оказание помощи молодым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в интеграции в общество;
- вовлечение молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации в общественную, социально-экономическую и культурную жизнь общества;
- развитие и популяризация в молодежной среде идей толерантности и содействия людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Основными видами работ по реализации указанного направления являются следующие:

- выявление типичных и вновь складывающихся групп молодежи, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

- развитие моделей и направлений адресной мобильной социальной помощи молодым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- развитие групп самопомощи и взаимной поддержки молодежи, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- распространение для молодых людей, испытывающих трудности в интеграции, программ развития навыков и умений самостоятельной жизни;
- поддержка молодежных проектов, направленных на вовлечение молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в общественную, социально-экономическую и культурную жизнь и улучшение их положения в обществе.

Указанный проект адресован молодым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, участниками же должна стать российская молодежь в возрасте до 30 лет.

## **V. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ**

Для достижения целей настоящей Стратегии требуется внедрение механизмов прямого взаимодействия с молодежью, обеспечивающих высокую результативность и оперативность в управлении процессами, проистекающими в молодежной среде.

В этой связи приоритетными направлениями настоящей Стратегии предусмотрены проекты, которые будут реализованы на федеральном и региональном уровнях. В рамках проектов на федеральном уровне поддерживаются мероприятия, ориентированные на всю молодежь страны, в том числе массовые кампании, программы, конкурсы, всероссийские молодежные акции. В рамках проекта на региональном уровне будут созданы условия для решения задач, определяемых настоящей Стратегией и среднесрочной программой социально-экономического развития Российской Федерации.

Для каждого проекта Министерством образования и науки Российской Федерации с участием уполномоченных органов по работе с молодежью субъектов Российской Федерации разрабатывается технико-экономическое обоснование, которое будет содержать цели соответствующего приоритетного направления Стратегии, основные федеральные и региональные приоритеты и значения индикаторов

государственной молодежной политики. К этой работе будут привлечены научные и молодежные общественные организации.

Для привлечения исполнителей приоритетного направления, прежде всего из числа уполномоченных органов по работе с молодежью субъектов Российской Федерации и общественных организаций, работающих в молодежной сфере, будут проведены конкурсы. Предметом конкурсного отбора станут проекты и мероприятия, направленные на решение одной или нескольких задач, определяемых Стратегией и соответствующими приоритетными направлениями. К организации и проведению конкурсного отбора будут привлечены ведущие эксперты из числа государственных, общественных, научных организаций, имеющих большой опыт оценки и поддержки проектов в области молодежной политики.

Информация о поддержанных проектах, об организациях победителях, ожидаемых результатах и сроках их реализации будет доведена до сведения широкой общественности, в том числе и в рамках работы создаваемой российской информационной молодежной сети.

На федеральном уровне за реализацию приоритетных направлений Стратегии отвечает Министерство образования и науки Российской Федерации во взаимодействии с институтами гражданского общества и научной общественностью. На региональном уровне – уполномоченный орган по работе с молодежью субъекта Российской Федерации.

## **VI. УСЛОВИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ**

Для достижения целей и решения задач, определенных в Стратегии, требуется создание организационно-правовых и материально-финансовых условий.

В соответствии с положениями настоящей Стратегии необходимо внесение изменений и дополнений в нормативно-правовые акты, направленные на совершенствования механизмов взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики, на создание условий для поддержки деятельности молодежных общественных объединений, а также на

создание условий молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, и молодых семей.

Для реализации Стратегии необходимо формирование кадрового потенциала государственной молодежной политики и негосударственных организаций, что предполагает:

- уточнение государственных образовательных стандартов по перечню специальностей, представленных в системе органов и организаций, реализующих государственную молодежную политику;
- пересмотр тарифно-квалификационных требований к специалистам, работающим в сфере государственной молодежной политики;
- совершенствование системы подготовки кадров в сфере государственной молодежной политики в рамках проведения единой государственной политики в области образования на базе действующей сети образовательных учреждений.

В целях обеспечения эффективной реализации мер государственной молодежной политики необходимо установить систему критериев и показателей оценки ее результативности, которая должна показывать взаимосвязь между мерами государственной молодежной политики и изменениями в положении молодежи. Разработка такой системы требует модернизацию государственной статистики в области государственной молодежной политики, в частности разработку и пересмотр сложившихся требований и параметров информации, характеризующей положение молодежи в основных сферах социально-экономической жизни России.

Финансирование мероприятий по реализации Стратегии будут осуществляться из следующих основных источников:

- федеральный бюджет;
- бюджет субъекта Российской Федерации;
- внебюджетные средства.

Финансирование мероприятий по реализации Стратегии осуществляется в пределах средств, предусмотренных на реализацию молодежной политики федеральном законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год, в том числе путем предоставления в установленном порядке субсидий субъектам Российской Федерации и организациям любых организационно — правовых форм.

## **VII. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Главным результатом реализации Стратегии должны стать улучшение положения молодежи в обществе и, как следствие, увеличение вклада молодых людей в развитие страны.

К ожидаемым результатам улучшения положения молодежи относятся повышение уровня здоровья и качества образовательных услуг, доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения.

Результатом вклада молодежи в социально-экономическое, общественно-политическое и социокультурное развитие страны являются: повышение числа молодых людей, получивших образование (не ниже среднего профессионального);

- сокращение числа молодых людей, имеющих крайне низкий уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума;
- сокращение уровня безработицы в молодежной среде;
- снижение уровня правонарушений среди молодежи;
- повышение деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи;
- повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества;
- увеличение числа молодых людей, участвующих в выборах органов власти всех уровней.

В числе первоочередных мер по реализации Стратегии рассматривается разработка российской системы оценки эффективности государственной молодежной политики и положения молодежи в России, число критериев которой с учетом включенных в них индикаторов будет уточнено в результате ее формирования. В качестве основного критерия оценки эффективности государственной молодежной политики будет рассматриваться влияние предпринимаемых мер на улучшение положения молодежи в российском обществе, на динамику и качество ее общественной и социально-экономической активности.

Поскольку Стратегия носит комплексный характер, предполагается разработка системы измерений, позволяющих сопоставить ка-

качественное улучшение положения молодежи с общими показателями развития ситуации в стране.

Источником исходной информации станут данные мониторингов положения молодежи в России, качественных оценок роли и места государственной молодежной политики в улучшении этого положения, предоставляемых всеми ее адресатами и участниками.

Формируемая система измерения и измерителей обеспечит возможность осуществления оперативного анализа мер Стратегии, прогнозирования положения молодежи и выявления актуальных задач государственной молодежной политики на краткосрочную и среднесрочную перспективу.

Помимо этого, будут внесены коррективы и изменения в систему сбора данных государственного статистического наблюдения в части, отражающей актуальные задачи и приоритеты молодежной политики, обоснованные настоящей Стратегией.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В условиях модернизации общества и растущих требований к человеческому капиталу государственная молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования страны. Это требует от всех участников процесса социального становления молодежи разработки и последовательной реализации подходов, ориентированных на прямое вовлечение молодых людей в решение собственных проблем и общенациональных задач.

Задачи государственной молодежной политики такого масштаба могут быть решены только посредством применения проектного подхода, формирования системы российских молодежных проектов основанных на приоритетных направлениях Стратегии, понятных и востребованных в молодежной среде и обществе.

Все это, в конечном итоге, сформирует устойчивые условия для самоорганизации молодежи и всего населения, развития инициатив, отвечающих масштабам задач, стоящих перед Россией, роста благосостояния граждан и совершенствования общественных отношений.



МИНИСТЕРСТВО СПОРТА, ТУРИЗМА  
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(МИНСПОРТТУРИЗМ РОССИИ)

Департамент молодежной политики и международного сотрудничества

---

П Р И К А З

«23» декабря 2008 г.

№ 72

**Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала  
молодежной политики в Российской Федерации**

В целях реализации Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760 – р, приказываю:

1. Утвердить Концепцию развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации (приложение № 1) и план мер по ее реализации (приложение № 2).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации Рожнова О.А.

Министр

В.Л. Мутко

# **КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Москва 2008

## **ВВЕДЕНИЕ**

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, четко сформулирована цель государственной молодежной политики, которая заключается в создании условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также использовании потенциала молодежи в интересах инновационного развития страны.

На эту цель указывает и Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р (далее — Стратегия ГМП). Сегодня важнейшим условием реализации Стратегии ГМП и государственных программ является образовательный потенциал специалиста, занятого в сфере воспитательной работы и молодежной политики, уровень его управленческой, психологической, педагогической и проектной компетентности, личностные качества и ценностные основания.

На протяжении последних десяти лет велась работа по созданию системы развития кадрового потенциала молодежной политики.

Специальные программы подготовки и переподготовки специалистов по работе с молодежью были включены в состав федеральных целевых программ «Молодежь России» (1994-1997 гг., 1998-2000 гг., 2001-2005 гг.).

На заседании Правительственной комиссии по делам молодежи в декабре 2001 года был рассмотрен вопрос «О кадровом обеспечении государственной молодежной политики в современных условиях».

По итогам рассмотрения данного вопроса Правительственная комиссия по делам молодежи рекомендовала федеральным органам исполнительной власти, имеющим структурные подразделения и учреждения, занимающиеся вопросами молодежной политики, провести анализ кадрового обеспечения этой деятельности и проработать вопрос о введении в штатное расписание должностей специалистов сферы государственной молодежной политики, а органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации развивать систему региональных (межведомственных) учебно-методических центров переподготовки и повышения квалификации работников сферы государственной молодежной политики.

Вместе с тем, до настоящего времени не создана эффективная система развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации.

Это обстоятельство обуславливает необходимость разработки новых методологических и технологических основ проектирования и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы работы с молодежью на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В этих целях разработана данная Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации (далее — Концепция).

Концепция определяет принципиально новый подход к развитию кадрового потенциала молодежной политики, цель, принципы, приоритетные направления, основные понятия и механизмы подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы молодежной политики.

Концепция основывается на положениях Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации, Федеральной целевой программы развития образования, законов Российской Федерации «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Стратегии ГМП, Концепции долгосрочного

социально-экономического развития Российской Федерации (до 2020 года), Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, а также на общепризнанных принципах и нормах международного права.

## **ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Формирование кадрового потенциала является в настоящее время одной из ключевых задач государственной молодежной политики.

Кадровый состав сферы государственной молодежной политики в настоящее время формируется за счет работников органов по делам молодежи; работников органов местного самоуправления; сотрудников учреждений и организаций, работающих с молодежью; работников учреждений негосударственного сектора, оказывающих социальные услуги молодежи; активистов молодежных общественных объединений; преподавателей и консультантов образовательных учреждений, реализующих программы среднего, высшего и дополнительного профессионального образования в сфере государственной молодежной политики.

Во всех субъектах Российской Федерации функционируют органы по делам молодежи, численность сотрудников которых достигает более 2000 человек. При органах по делам молодежи субъектов Российской Федерации функционирует более 2000 учреждений социального обслуживания молодежи, 1750 подростково-молодежных клубов (центров), более 2000 клубов (центров) молодой семьи, более 7000 центров отдыха, оздоровления и занятости детей и молодежи.

Таким образом, в инфраструктуре сферы государственной молодежной политики работает около 100 тысяч человек, которые нуждаются в профессиональной переподготовке.

Реализация государственной молодежной политики требует от кадров, работающих с молодежью, глубокого понимания ее целей и задач, приоритетов в молодежной среде, умений реализовывать предусмотренные в ней проекты, разрабатывать и внедрять современные технологии, находить вариативные подходы, оптимальные и

нестандартные решения. По существу, от профессиональной готовности кадров в значительной степени зависит дальнейшее развитие молодого поколения. В современных условиях подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для отрасли молодежной политики становится действенным инструментом реализации молодежной политики в целом.

В настоящее время в Российской Федерации более 100 образовательных учреждений готовят кадры для работы с молодежью (прежде всего, это вузы, реализующие государственный стандарт высшего профессионального образования по специальности «Организация работы с молодежью»). Объектом их деятельности являются: государственные и муниципальные служащие; сотрудники учреждений и организаций, социальных служб для молодежи; работники учреждений негосударственного сектора; активисты молодежных общественных объединений. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации ведется в рамках целого ряда специальностей и направлений подготовки («Менеджмент», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Управление и экономика на предприятиях», «Управление персоналом»). Однако учебные планы этих специальностей, как правило, не предусматривают специализаций по проблемам молодежи и реализации государственной молодежной политики.

Сформирован необходимый преподавательский состав, ведутся научные исследования, защищаются кандидатские и докторские диссертации по молодежной проблематике.

В то же время, опросы молодежи, государственных и муниципальных служащих, работающих с молодежью, свидетельствуют о том, что не хватает профильных психологов, социологов, социальных педагогов, социальных работников, специалистов по медико-социальным проблемам юношества, юристов и специалистов по правам детей и молодежи.

Анализ качественного состояния кадров показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствует необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. Проблема усиливается и несоответствием количественного состава работников органов по делам молодежи, объему и характеру решаемых ими задач, масштабам и темпам социальных перемен.

Таким образом, кадровый ресурс молодежной политики недоста-

точен для дальнейшего совершенствования механизма молодежной политики.

В настоящее время неясно, каким должен быть оптимальный кадровый состав органов управления государственной молодежной политики. Именно поэтому его определение и обоснование является важнейшей проблемой совершенствования механизма молодежной политики в регионах, так как очевидно, что недостаточный профессионализм и функциональная несостоятельность кадрового состава неизбежно становятся причиной нарастания деструктивных тенденций в молодежной среде.

В связи с этим очевидна актуальность и важность создания единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере государственной молодежной политики.

Решение проблем реализации государственной молодежной политики в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров молодежной политики предполагает:

- формирование в общественном сознании представлений, адекватно отражающих положение молодежи в современном обществе, пути ее социального становления и развития;
- подготовку государственных и муниципальных служащих различных отраслей, включая изучение вопросов организации работы с молодежью;
- подготовку государственных и муниципальных служащих органов по делам молодежи;
- объединение интеллектуальных, материальных и прочих ресурсов всех социальных институтов (государственных, муниципальных и неправительственных организаций) для решения задач кадрового обеспечения государственной молодежной политики.

## **ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Основной целью развития кадрового потенциала молодежной политики является создание условий для оптимального обеспечения сферы молодежной политики профессионально подготовленными кадрами, обеспечивающими развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

*Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:*

- определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров;
- организация профориентационной работы с молодежью, направление выпускников общеобразовательных школ на учебу на условиях целевой контрактной подготовки;
- отбор специалистов для формирования резерва руководителей организаций и учреждений, их обучение и стажировка;
- подготовка и повышение квалификации кадров в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования;
- изучение причин текучести кадров, выработка мер по закреплению специалистов на местах, включая дополнительные специальные гарантии и льготы как для работающих руководителей, специалистов, так и для поступивших на работу выпускников образовательных учреждений.

Организация системы формирования кадрового потенциала требует обоснования и разработки целевой программы действий и определяет следующие подходы и решения:

- разработку концепции кадровой политики и кадрового обеспечения молодежной политики на всех уровнях (от федерального до муниципального);
- постоянный мониторинг ситуации в отраслях сферы государственной молодежной политики;
- оценку и характеристику развивающегося рынка труда, определение потребности в специалистах сферы государственной молодежной политики с высшим профессиональным образованием;
- разработку системы профессиональной ориентации и непрерывного образования как единого комплекса, включающего в себя: школы — СПТУ (лицеи) — техникумы (колледжи) — ВУЗы; разработку бюджета подготовки кадров для сферы молодежной политики с определением местных источников финансирования.

*В практике кадрового обеспечения функционируют четыре источника:*

- **первый** — федеральная система планирования и воспроизводства руководителей и специалистов, научных работников (фор-

мирование федеральных органов исполнительной власти, подготовка кадров в вузах федерального подчинения, планирование процессов повышения квалификации и переподготовки специалистов на базе федеральных структур повышения квалификации, формирование кадрового резерва различных отраслей народного хозяйства и т.п.);

- **второй** — отраслевая система организации работы с кадрами, управления кадровыми процессами (формирование отраслевого заказа на подготовку специалистов, повышение их квалификации и переподготовку, мониторинг процессов кадрового обеспечения отрасли, проведение обеспечения процесса развития кадрового потенциала отрасли, формирование сети специализированных организаций в регионах и т.п.);
- **третий** — региональная система воспроизводства, подготовки, использования кадрового потенциала работников, а также регионального заказа на подготовку специалистов, повышение их квалификации и переподготовку, мониторинг процессов кадрового обеспечения региона кадрами по работе с молодежью, проведение научных исследований в этой сфере, организация информационного обеспечения процесса развития кадрового потенциала региона, формирование сети специализированных организаций в регионе и т.п.;
- **четвертый** — структуры формирования кадрового потенциала организаций и учреждений (организация мониторинга востребованности кадров по работе с молодежью в организациях и учреждениях, формирование специализированных подразделений по работе с молодежью, формирование их кадрового резерва, заказ на повышение их квалификации и переподготовку, информирование молодых работников об их правах и обязанностях, организация удовлетворения их потребностей в образовании, занятости, жилье, воспитании детей, досуге, оздоровлении и т.п.).

В основу процесса реализации данной Концепции положена трехуровневая система взаимодействия государственных и общественных структур, осуществляющих работу с молодежью на федеральном, региональном и местном (муниципальном) уровнях, на каждом из которых определяются, конкретизируются и реализуются цели, решаются соответствующие специфические задачи и имеется достаточное

ресурсное обеспечение. В рамках федеративного устройства нашего государства необходимо выделить три уровня государственной молодежной политики: **на федеральном уровне** Концепция ориентируется на общероссийские социокультурные ценности; **на региональном уровне** учитываются традиции молодежного образа жизни данного региона (что особенно важно по отношению к молодым людям из числа малых народов); **на местном уровне** происходит поддержка молодых людей с учетом специфических особенностей местных условий.

*Основными принципами развития кадрового потенциала являются:*

- признание молодежи как социальной группы, имеющей стратегическое значение для будущего общества;
- разностороннее развитие образовательного процесса (вариативность организационных структур, форм, уровней, продолжительности и содержания обучения, расширение диапазона профессиональной востребованности образовательных программ и проектов);
- функциональное взаимодействие образовательной и профессиональной деятельности в целях совершенствования образовательного процесса;
- дифференциация обучения — выбор форм и методов обучения в зависимости от состава обучаемых, уровня их профессиональной подготовки и конкретных задач обучения;
- осуществление поддержки, координации и взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, неправительственных организаций, иных юридических и физических лиц в реализации кадрового потенциала государственной молодежной политики в Российской Федерации;
- развитие преемственности, стабильности и совершенствования мер по формированию и реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации.

Совокупность указанных принципов, определяющих концептуальные основы развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации, должна учитываться при определении стратегических приоритетов данного направления.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ**

Основными направлениями развития кадрового потенциала молодежной политики в рамках данной Концепции являются:

### **В сфере определения методологических подходов**

1. Определение приоритетов кадровой работы и перспектив разработки и внедрения единого подхода к координации и регулированию деятельности.
2. Проведение мониторинговых исследований по анализу структур и кадрового состава органов и учреждений по делам молодежи регионального и муниципального уровней.  
Результаты исследований станут основанием для разработки стандартов государственной молодежной политики, требований к подготовке специалистов органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации, организации их переподготовки и повышения квалификации.
3. Разработка методологических, организационно-методических, правовых и экономических основ работы с кадрами, подготовка концепции управления кадровыми и образовательными процессами.
4. Прогнозирование демографической базы формирования кадрового потенциала и рынка труда, разработка методических рекомендаций определения потребности в кадрах, моделирование долгосрочных потребностей кадрового обеспечения, разработка информационно-поисковых систем и банка данных по профессионально-квалификационным признакам персонала, совершенствование методик его оценки, проведение аттестации, разработка методологии формирования кадрового резерва руководителей.
5. Разработка рекомендаций по оценке эффективности действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере молодежной политики и предложений по ее совершенствованию с учетом отечественного и зарубежного опыта; оценка путей решения проблемы воспроизводства кадров с привлечением внебюджетных источников финансирования; разработка инновационных программ учебно-рабочих мест для кадров новых специализаций.

6. Издание методической литературы, сборников нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области молодежной политики.

## **В сфере организационной работы**

1. Создание Экспертного совета Минспорттуризма России по вопросам кадрового и научно-методического обеспечения государственной молодежной политики.
2. Создание и поддержка Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики.
3. Формирование базы данных кадрового состава и резерва учреждений органов по делам молодежи.
4. Проведение всероссийских конференций, совещаний по проблемам кадрового обеспечения государственной молодежной политики для руководителей и специалистов органов по делам молодежи.
5. Проведение конкурса проектов и программ для изучения и обобщения инновационного опыта по данному направлению.
6. Проведение ежегодного Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Работник сферы государственной молодежной политики».

## **В сфере подготовки кадров**

Подготовка специалистов по работе с молодежью стала возможна в 2003/2004 учебном году после принятия Приказа Министерства образования Российской Федерации от 12 августа 2003 г. № 3310 «Об эксперименте по созданию специальности «Организация работы с молодежью».

В 2009 году будет первый выпуск по специальности «Организация работы с молодежью» по 15 специализациям. С сентября 2009 года будет осуществляться переход на многоуровневое образование в рамках новых федеральных государственных образовательных стандартов (далее- ФГОС) высшего профессионального образования уровня бакалавриата и уровня магистратуры по направлению подготовки «Организация работы с молодёжью».

В соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 040104 «Организация работы с молодежью», утвержденным Мини-

стерством образования и науки Российской Федерации 27 декабря 2005 года (регистрационный номер: 767 гум/СП), областью профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью является:

- организация работы с молодыми людьми в молодежных сообществах по месту жительства, учебы, работы, отдыха, временного пребывания молодежи;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи;
- организация помощи молодым людям, испытывающим трудности в процессе интеграции в общество;
- организация информационного обеспечения молодежи и организация научных исследований проблем молодежи и молодежной политики, взаимодействие с молодежными СМИ;
- содействие занятости, трудоустройству, предпринимательству молодежи;
- содействие в развитии международного молодежного сотрудничества;
- участие в гражданско-патриотическом воспитании молодежи;
- содействие деятельности спортивно-оздоровительных организаций молодежи;
- организация управления и поддержки молодежных проектов и программ;
- поддержка актуальных и востребованных инициатив в молодежной среде.

Объектами профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью выступают:

- муниципальные, государственные, неправительственные организации и учреждения, реализующие функции государственной молодежной политики и работы с молодежью;
- организации, учреждения и предприятия, на которых обучаются, трудятся, пребывают молодые люди;
- формальные и неформальные объединения и сообщества молодежи;
- федеральные, региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

***Основные виды профессиональной деятельности включают:***

- воспитательную;
- управленческую;

- профилактическую;
- исследовательскую;
- информационную;
- консалтинговую.

Однако, по социологическим данным, к настоящему моменту четких нормативов численности специалистов по работе с молодежью не разработано. Хотя даже приблизительная оценка вышеописанных задач, которые должны решать специалисты по работе с молодежью показывает, что прием студентов на современном уровне менее 1000 человек в год по всем регионам Российской Федерации явно не достаточен.

Необходимо отметить, что действующий количественный принцип подготовки молодых кадров (больше набрать учащихся, больше включить дисциплин для изучения и т.д.) без учета количественного и качественного предложения и спроса на рынке труда молодых работников приводит к тому, что значительная часть выпускников не востребована сферой молодежной политики. Повышение эффективности трудоустройства молодых кадров требует более тесно увязать объемы их подготовки, а также учебные планы и программы подготовки учащихся с реальным спросом работодателей для конкретных производств и предприятий.

***С этой целью необходимо:***

1. Развивать систему профессионального обучения работников сферы государственной молодежной политики.
2. Постоянно совершенствовать государственные образовательные стандарты в соответствии с государственным заказом и изменяющимися требованиями работодателей.
3. Обеспечить единый образовательный процесс программами обучения кадров для всех уровней непрерывной системы образования, нормативной, методической и учебной литературой, обучающими компьютерными программами, пособиями для дистанционного обучения с учетом региональных особенностей.
4. Разработать методические рекомендации по реализации государственных требований дополнительной квалификации «Работник сферы государственной молодежной политики».
5. Выявлять, обобщать и внедрять инновационный и перспективный опыт регионов в данном вопросе.

## **В сфере профессиональной переподготовки**

В 2002 году были утверждены государственные требования к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Работник сферы государственной молодежной политики». Сегодня эти программы реализуются целым рядом учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Для совершенствования работы в сфере профессиональной переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики необходима реализация следующих мероприятий:

1. Организация непрерывной профессиональной переподготовки и повышения квалификации субъектов кадровой политики с установлением периодичности не реже одного раза в три года с последующей аттестацией и присвоением квалификационных разрядов (категорий) по оплате труда.
2. Применение практики интенсивных (1-2 мес.) курсов переподготовки кадров с привлечением ведущих специалистов с современными знаниями и опытом в области финансов, кредита, финансового права, управления имуществом, прибылью, капиталом.
3. Проведение тематических семинаров по различным направлениям государственной молодежной политики для специалистов органов по делам молодежи, учреждений и организаций («Финансово-хозяйственное обеспечение деятельности органов и учреждений по делам молодежи», «Современные подходы к организации оздоровительного отдыха детей и молодежи» и др).
4. Проведение научно-практических конференций по учебно-методическому обеспечению ФГОС высшего профессионального образования в сфере государственной молодежной политики.
5. Разработка и издание программ, учебных пособий в рамках ФГОС и дополнительной квалификации по направлению «Организация работы с молодежью».

## **В сфере повышения квалификации**

Повышение квалификации стимулирует профессиональный рост работников сферы молодежной политики и должно стать неотъемлемым звеном системы работы с кадрами молодежной политики.

В этой связи необходимо:

1. Проведение два раза в год курсов повышения квалификации для руководителей органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации.
2. Проведение курсов повышения квалификации для специалистов сферы молодежной политики муниципальных образований, а также через систему дистанционного образования для ведущих специалистов по работе с молодежью на базе окружных центров развития кадрового потенциала молодежной политики.
3. Проведение тематических семинаров по различным направлениям государственной молодежной политики для руководителей и специалистов органов и учреждений по делам молодежи («Финансово-хозяйственное обеспечение деятельности органов и учреждений по делам молодежи», «Современные подходы к организации оздоровительного отдыха детей и молодежи» и др.).
4. Прохождение стажировок.
5. Обмен специалистами для изучения опыта работы с молодежью.

## **РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ**

Ресурсное обеспечение реализации Концепции включает в себя мероприятия по ее информационному и кадровому обеспечению, содержанию и развитию материальной базы и совершенствованию нормативной базы молодежной политики, а также работу по финансовому обеспечению Концепции, международному и межрегиональному сотрудничеству в области молодежной политики.

Организационно-управленческое обеспечение реализации Концепции достигается постоянной целенаправленной деятельностью различных государственных и муниципальных структур и, в первую очередь, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Для реализации Концепции дополнительно могут быть привлечены средства федерального бюджета, а также внебюджетные средства.

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

*Главными результатами реализации данной Концепции должны стать:*

- повышение образовательного уровня, профессиональной квалификации руководителей и специалистов сферы государственной молодежной политики;
- оптимальное обеспечение профессионально подготовленными кадрами сферы государственной молодежной политики;
- повышение качества работы специалистов сферы государственной молодежной политики;
- удовлетворение спроса государственных и муниципальных учреждений на работников сферы молодежной политики;
- объединение усилий государственных, общественных, некоммерческих и других организаций, партий и движений, направленных на выработку единых подходов к формированию молодежной политики;
- разработка программ действий (мероприятий) по достижению конкретных результатов в рамках поставленных в Концепции задач.

Реализация Концепции послужит основой создания системы дополнительного профессионального образования специалистов государственной молодежной политики, обеспечит согласованное развитие составляющих ее звеньев, горизонтальное и вертикальное взаимодействие различных образовательных структур, обогатит содержание, формы и методы образовательного процесса.

Важным условием реализации Концепции должно стать создание новых организационных структур системы повышения квалификации — Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики, межрегиональных центров повышения квалификации, а также разработка региональных программ дополнительного профессионального образования специалистов сферы государственной молодежной политики.

Мероприятия Концепции направлены на развитие правовых основ реализации государственной молодежной политики, совершенствование организационной структуры и ресурсного обеспечения реализации молодежной политики (финансового, кадрового), содействие в решении социально-экономических проблем молодежи, поддержку деятельности молодежных общественных объединений.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Концепция является рамочным документом, на основе которого разрабатываются и реализуются конкретные целевые программы по всему комплексу проблем на федеральном, региональном и местном уровнях. Реализация программ должна осуществляться посредством конкретных мероприятий с критериальной оценкой их эффективности и целевого назначения. Данная Концепция призвана оказать помощь в определении целей, принципов и критериев деятельности органов государственной власти, общественных объединений по решению проблем кадрового потенциала молодежной политики в целом.

Концепция должна стать ориентиром для органов государственной власти, а также для молодежных общественных объединений при решении вопросов развития кадрового потенциала молодежной политики.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к приказу Минспорттуризма России  
от 23 декабря 2008 г. № 72

**План мероприятий  
по реализации Концепции развития кадрового  
потенциала молодежной политики на 2009-2012 годы**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственный исполнитель</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1. Нормативное правовое обеспечение реализации Концепции</b>			
1.	Разработка проектов профессиональных стандартов государственной молодежной политики	2010 год	Минспорттуризм России
2.	Разработка проекта положения об оплате труда и аттестации кадрового состава органов и учреждений по делам молодежи	2009 год	Минспорттуризм России
3.	Разработка проекта государственных требований к подготовке организаторов молодежного волонтерства	2010 год	Минспорттуризм России
<b>2. Организационное обеспечение реализации Концепции</b>			
4.	Создание Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики	2009 год	Минспорттуризм России, Росмолодежь
5.	Создание центров координации развития кадрового потенциала молодежной политики во всех федеральных округах	2009 год	Минспорттуризм России

1	2	3	4
6.	Проведение курсов переподготовки и повышения квалификации кадрового состава органов и учреждений по делам молодежи на федеральном и межрегиональном уровнях	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь
7.	Проведение совещаний по вопросам координации развития кадрового потенциала молодежной политики	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь
8.	Проведение конкурса профессионального мастерства «Работник сферы государственной молодежной политики»	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь
9.	Проведение конкурса региональных проектов и программ развития кадрового потенциала молодежной политики	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь
<b>3. Научно-методическое обеспечение реализации Концепции</b>			
10.	Разработка учебно-методического обеспечения организации повышения квалификации и переподготовки работников органов и учреждений по делам молодежи	2009-2010 годы	Минспорттуризм России
11.	Разработка методических рекомендаций и проведение кадрового мониторинга в органах и учреждениях по делам молодежи	Ежегодно	Минспорттуризм России
<b>4. Информационное обеспечение реализации Концепции</b>			
12.	Создание и поддержание информационного портала по вопросам развития кадрового потенциала молодежной политики	Весь период	Минспорттуризм России, Росмолодежь

1	2	3	4
13.	Создание и поддержание базы данных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области молодежной политики	Весь период	Минспорттуризм России
14.	Создание и поддержание базы данных по кадровому составу и резерву учреждений органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации	Весь период	Минспорттуризм России, Росмолодежь
<b>5. Материальное обеспечение реализации Концепции</b>			
15.	Оснащение оргтехникой и необходимым программным обеспечением центров координации развития кадрового потенциала молодежной политики	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь
16.	Материально-техническое обеспечение системы дистанционного обучения, повышения квалификации и переподготовки работников органов и учреждений по делам молодежи	Ежегодно	Минспорттуризм России, Росмолодежь

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОРГАНОВ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ**

Согласно ст.ст. 143, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации тарифные системы оплаты и стимулирования труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются для работников федеральных государственных учреждений — Правительством Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации — органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а муниципальных учреждений — органами местного самоуправления.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (далее — постановление) с 1 декабря 2008 г. введены новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов.

Согласно пункту 2 указанного постановления, введение новых систем оплаты труда для работников и гражданского персонала осуществляется:

- федеральными государственными органами — в отношении работников этих органов и подведомственных им учреждений;
- руководителями учреждений — главных распорядителей средств федерального бюджета — в отношении работников этих учреждений.

В соответствии с подпунктом «б» пункта 2 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» (далее — Положение), утвержденного постановлением, системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее — ЕКС).

Приказом Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 678 утвержден раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее — квалификационные характеристики ЕКС).

Квалификационные характеристики ЕКС предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом в учреждениях органов по делам молодежи.

Квалификационные характеристики ЕКС могут применяться в качестве нормативных документов прямого действия или служить основой для разработки должностных инструкций работников учреждений, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников.

Раздел квалификационные характеристики ЕКС состоит из трех разделов: I — «Общие положения», II — «Должности руководителей», III — «Должности специалистов».

Утвержденные квалификационные характеристики ЕКС охватывают должности работников сферы государственной молодежной политики (далее — СГМП), которые включают и непосредственно специалистов СГМП.

Должности руководителей, осуществляющие функции общего управления учреждениями, реализующими государственную молодежную политику включают следующие группы:

Директор учреждения (филиала учреждения) осуществляет руководство деятельностью учреждения (филиала учреждения). Организует работу по взаимодействию структурных подразделений учреждения (филиала учреждения) по оказанию социальных, правовых и иных услуг подросткам и молодежи.

Начальник отдела (заведующий) учреждения (филиала учреждения) руководит деятельностью отдела учреждения (филиала учреждения). Организует работу по оказанию социальных, информационных, профориентационных, правовых, психологических услуг подросткам и молодежи.

Должности специалистов, обеспечивающие функционирование учреждений сферы государственной молодежной политики включают следующие группы:

- Специалист по работе с молодежью выполняет воспитательные, культурно-просветительские, правовые, методические, экспертные функции с целью эффективного вовлечения молодых людей в процессы самоорганизации и организации собственной успешной жизни.
- Специалист по социальной работе с молодежью наряду с общими функциями осуществляет организационно-методическое обеспечение и координацию деятельности по профилактике асоциальных явлений в молодежной среде.

В ЕКС не включены квалификационные характеристики производных должностей (старших и ведущих специалистов, а также заместителей руководителей подразделений). Должностные обязанности этих работников, требования к их знаниям и квалификации определяются на основе содержащихся в ЕКС характеристик соответствующих базовых должностей.

В процессе проведения мероприятий по совершенствованию организации и повышению эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ)

---

П Р И К А З

28 ноября 2008 г.

№ 678 г. Москва

**Об утверждении Единого квалификационного справочника  
должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел  
«Квалификационные характеристики должностей работников  
учреждений органов по делам молодежи»**

В соответствии с пунктом 5.2.52 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст.2898; 2005, № 2, ст.162; 2006, № 19, ст. 2080; 2008, № 11 (1 ч.), ст. 1036; № 15, ст. 1555; № 23, ст. 2713; № 42, ст. 4825),  
п р и к а з ы в а ю:

Утвердить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» согласно приложению.

Министр

Т. Голикова

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу Министерства  
здравоохранения и социального  
развития Российской Федерации  
от 28 ноября 2008 г. № 678

# ЕДИНЫЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

## РАЗДЕЛ «КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАК- ТЕРИСТИКИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИ- КОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОРГАНОВ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ»

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее — ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом в учреждениях органов по делам молодежи (далее — учреждения).
2. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи ЕКС состоит из трех разделов: I — «Общие положения»; II — «Должности руководителей»; III — «Должности специалистов».

Квалификационные характеристики, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи (далее — квалификационные

характеристики)» ЕКС, могут применяться в качестве нормативных документов прямого действия или служить основой для разработки должностных инструкций работников учреждений, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников.

3. Квалификационная характеристика каждой должности содержит три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

В разделе «Должностные обязанности» содержится перечень основных функций, которые могут полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию работников.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих документов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него должностных обязанностей, а также требуемый стаж работы. Уровни требуемой профессиональной подготовки, указанные в разделе «Требования к квалификации», приведены в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст.150).

4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников учреждения требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией.

5. В ЕКС не включены квалификационные характеристики производных должностей (старших и ведущих специалистов, а также заместителей руководителей подразделений). Должностные обязанности этих работников, требования к их знаниям и квалификации определяется на основе содержащихся в ЕКС характеристик соответствующих базовых должностей.

Вопрос о распределении должностных обязанностей заместителей директора учреждения (филиала учреждения) решается на основании внутренних организационно-распорядительных документов.

6. В процессе проведения мероприятий по совершенствованию организации и повышению эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.
7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **II. ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

### **Директор учреждения (филиала учреждения)**

*Должностные обязанности.* Осуществляет руководство деятельностью учреждения (филиала учреждения). Организует работу по взаимодействию структурных подразделений учреждения (филиала учреждения) по оказанию социальных, правовых и иных услуг подросткам и молодежи. Координирует индивидуальную профилактическую работу с несовершеннолетними, находящимся в социально опасном положении, в том числе путем организации их досуга и занятости. Определяет стратегию, цели и задачи развития учреждения (филиала учреждения), принимает решения о программном планировании его работы. Организует работу по выявлению и дифференцированному учету подростков и молодежи, нуждающихся в поддержке по предоставлению им различных социально-бытовых и иных видов услуг. Регулирует деятельность общественных организаций, входящих в федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений. Осуществляет контроль за проведением реабилитаци-

онных мероприятий для подростков и молодежи, включая медицинские, социальные, психологические и трудовые. Осуществляет внедрение новых форм и методов работы по обслуживанию подростков и молодежи. Обеспечивает хозяйственную деятельность учреждения (филиала учреждения) и целенаправленное расходование ассигнований. Обеспечивает техническое оснащение учреждения (филиала учреждения). Действует от имени учреждения (филиала учреждения), представляет его интересы в других учреждениях и организациях, осуществляет связь со средствами массовой информации. Заключает договоры, выдает доверенности, в том числе с правом передоверия, открывает в банке текущие счета учреждения (филиала учреждения). Обеспечивает своевременное составление и представление отчетности об основной и хозяйственной деятельности учреждения (филиала учреждения). Организует работу по повышению квалификации кадров, росту их профессионального уровня.

*Должен знать:* законы и иные нормативные правовые акты, нормативные и методические документы по вопросам организации работы с подростками и молодежью; психологию; социологию; специфику работы в различной социальной среде; основы педагогики; формы и методы воспитательной и социальной работы; порядок заключения и исполнения договоров; основы трудового законодательства; правила по охране труда и пожарной безопасности.

*Требования к квалификации.* Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление», «социальная работа» или высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка, стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет; повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет.

## **Начальник отдела (заведующий) учреждения (филиала учреждения)**

*Должностные обязанности.* Руководит деятельностью отдела учреждения (филиала учреждения). Выполняет поручения директора и заместителей директора учреждения (филиала учреждения). Организует работу по оказанию социальных, информационных, профориентационных, правовых, психологических услуг подросткам и молодежи. Осуществляет работу по выявлению и дифференцированному учету

подростков и молодежи, нуждающихся в поддержке по предоставлению им различных социально-бытовых и иных видов услуг. Проводит реабилитационные мероприятия для подростков и молодежи, включая медицинские, социальные, психологические и трудовые. Принимает участие в разработке учебно-методической документации. Оказывает помощь молодежи в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий. Принимает меры по обеспечению отдела учреждения (филиала учреждения) квалифицированными кадрами. Организует работу по повышению квалификации кадров отдела, росту их профессионального уровня.

*Должен знать:* законы и иные нормативные правовые акты, нормативные и методические документы по вопросам организации работы с подростками и молодежью; психологию; социологию; специфику работы в различной социальной среде; основы трудового законодательства; правила по охране труда и пожарной безопасности.

*Требования к квалификации.* Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление», «социальная работа» или высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка, стаж работы на должностях специалистов учреждения (филиала учреждения) не менее 3 лет, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет; повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет.

### **III. ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

#### **Специалист по работе с молодежью**

*Должностные обязанности.* Координирует деятельность детских и молодежных объединений. Анализирует состояние и разрабатывает меры по организации досуга подростков и молодежи. Ведет работу с деструктивными детскими и молодежными неформальными объединениями. Прогнозирует и планирует работу с молодежью на курируемой территории, используя разнообразные современные формы, приемы, методы и средства, и несет ответственность за результаты работы в целом. Осуществляет работу по защите прав подростков, молодежи, молодых семей, работает с лидерами неформальных групп.

пировок. Выступает с лекциями по вопросам молодежной политики. Способствует формированию общей культуры личности. Участвует в деятельности методических объединений, использует другие формы методической работы.

*Должен знать:* законы и иные нормативные правовые акты, нормативные и методические документы по вопросам организации работы с подростками и молодежью; основы педагогики и психологии; методы воспитательной и социальной работы; методы выявления экстремальных ситуаций; методы проведения консультаций для подростков и молодежи; программно-методическую литературу по работе с подростками и молодежью; отечественный и зарубежный опыт практической работы с подростками и молодежью; основы трудового законодательства; правила по охране труда и пожарной безопасности.

*Требования к квалификации.* Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление» без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.

## **Специалист по социальной работе с молодежью**

*Должностные обязанности.* Выявляет молодые семьи, отдельных подростков и молодежь, нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки, и осуществляет их патронаж. Устанавливает причины возникающих у подростков и молодежи трудностей, в том числе по месту жительства, работы и учебы. Определяет характер и объем необходимой им социальной помощи. Осуществляет социально-психологическую реабилитацию подростков и молодежи, страдающих алкоголизмом, наркоманией и подвергшихся сексуальному насилию. Ведет работу с молодыми семьями, имеющими неблагоприятные социально-правовые и медико-психологические условия, с бывшими воспитанниками детских домов и школ-интернатов, не имеющими родителей или оставшимися без их попечения, несовершеннолетними матерями, нуждающимися в трудоустройстве или другой помощи. Содействует активизации потенциала собственных возможностей отдельного человека, семьи или социальной группы.

Дает необходимые консультации по различным вопросам социальной помощи и защиты. Помогает в оформлении документов для принятия нуждающихся на постоянное или временное социальное обслуживание, для опеки и попечительства. Содействует в определении нуждающихся в стационарные учреждения органов здравоохранения. Представляет в соответствующие органы и учреждения документы для предъявления иска о лишении родительских прав, оформления усыновления и т.д. Организует общественную защиту несовершеннолетних правонарушителей, в необходимых случаях выступает в качестве их общественного защитника в суде. Координирует деятельность различных государственных и негосударственных организаций по оказанию помощи нуждающейся в социальной поддержке молодежи: комиссий по делам несовершеннолетних, органов по делам молодежи, образования, социальной защиты населения по работе с подростками с девиантным поведением. Участвует в работе по формированию социальной политики, развитию сети учреждений социального обслуживания населения территории.

*Должен знать:* законы и иные нормативные правовые акты, нормативные и методические документы по вопросам организации работы с подростками и молодежью; основы педагогики и психологии; формы и методы воспитательной и социальной работы; методы выявления экстремальных ситуаций; методы проведения консультаций для подростков и молодежи; программно-методическую литературу по работе с молодежью; национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания, народные традиции; теорию и практику социальной работы; основные направления политики в области социальной защиты подростков и молодежи; отечественный и зарубежный опыт практической социальной работы; основы трудового законодательства; правила по охране труда и пожарной безопасности.

*Требования к квалификации.* Высшее профессиональное образование по специальности «социальная работа», «организация работы с молодежью» без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.

## **Руководителям органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации**

В целях реализации Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р, Департамент молодежной политики и общественных связей Минспорттуризма России направляет для сведения и руководства в работе следующие информационные материалы (прилагаются):

- приказ Минспорттуризма России от 23 декабря 2008 г. № 72 «Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации»;
  - рекомендации по совершенствованию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, деятельности центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики;
  - рекомендации по внесению изменений в учебные планы и программы вузов и центров переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики.
- Приложение : на 28 л.

Директор Департамента  
молодежной политики  
и общественных связей

Б.Б. Гусев

# **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

## **ВВЕДЕНИЕ**

Разработка рекомендаций, направленных на обеспечение развития системы повышения квалификации (далее — ПК) работников сферы государственной молодежной политики (далее — ГМП) является важным условием создания образовательной системы переподготовки (далее — ПП) и ПК специалистов молодежной политики, соответствующей мировым требованиям и общим тенденциям развития дополнительного профессионального образования.

Главной задачей новой профессионально-образовательной политики в области кадрового обеспечения ГМП является реформирование образовательной системы на основе расширения номенклатуры профессиональных специализаций подготовки работников сферы ГМП, использования образовательных стандартов нового поколения, реализации принципа непрерывности профессионального образования.

Исходя из положения о том, что современная цель системы переподготовки и ПК работников сферы ГМП в современных условиях — удовлетворение потребности личности, общества, государства в опережающей подготовке специалистов молодежной политики и готовности по своему профессионально-личностному уровню развития к возникновению и решению нестандартных проблем, рекомендации раскрывают:

- предложения по реструктуризации сети центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики;

- предложения по совершенствованию организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров сферы государственной молодежной политики.

## **I. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СТРУКТУРЫ СЕТИ ЦЕНТРОВ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Система переподготовки и ПК для сферы ГМП должна выстраиваться на базе действующей системы непрерывного образования. В целях упорядочения организационно-функциональной структуры системы переподготовки и ПК работников сферы молодежной политики необходимо разграничить функциональные направления образовательной деятельности соответствующих учреждений и организаций на федеральном, межрегиональном и региональном уровнях.

### **Федеральный уровень**

***Федеральный координационный центр развития кадрового потенциала молодежной политики должен:***

- осуществлять мониторинг существующих и перспективных образовательных потребностей кадров сферы ГМП в повышении квалификации и профессиональной переподготовке;
- объединять усилия по разработке учебно-методической и информационной базы профессиональной подготовки различных категорий работников для сферы ГМП, повышения квалификации работающих специалистов;
- организовывать изучение специфики реализации молодежной политики в регионах;
- осуществлять актуализацию образовательных программ, адекватную динамичной, постоянно изменяющейся модели специалиста;
- проводить изучение опыта подготовки кадров в стране и за рубежом;
- организовывать проведение семинаров, конференций, «круглых столов» по актуальным вопросам реализации ГМП;

- оказывать научно-методическую и консультативную помощь различным образовательным структурам системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП;
- обеспечивать разработку и реализацию программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации (в том числе дистанционных);
- организовывать совместно с различными партнерами международные и региональные конференции, нацеленные на глубокое изучение опыта, его теоретическое осмысление и выработку практических рекомендаций, способствующие профессиональному общению и повышению профессионального уровня работников сферы ГМП;
- осуществлять координацию процесса переподготовки и повышения квалификации в субъектах Российской Федерации;
- обеспечивать информационную поддержку процесса кадрового обеспечения, осуществлять поддержку Интернет-портала и различных баз данных;
- разрабатывать и внедрять высокие стандарты учебно-методической и информационной базы профессиональной переподготовки и ПК кадров для сферы ГМП;
- осуществлять подготовку, издание и регулярное обновление учебных и методических пособий для обучения различных категорий специалистов;
- проводить подготовку преподавателей и консультантов для реализации образовательного процесса в системе профессиональной подготовки кадров для сферы ГМП.

## **Межрегиональный уровень**

***Межрегиональные центры переподготовки и повышения квалификации кадров сферы государственной молодежной политики должны:***

- осуществлять профессиональную переподготовку работников сферы ГМП, не имеющих профильного образования;
- осуществлять краткосрочное повышение квалификации работников сферы ГМП;
- оказывать организационную, научно-методическую и консультативную помощь работникам сферы ГМП;
- осуществлять научное обобщение инновационного опыта и различных инновационных акций;

- консолидировать специалистов молодежной политики в сфере непрерывного профессионального образования;
- осуществлять координацию процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП на базе региональных вузов.

## **Региональный уровень**

### ***На региональном уровне вузы (ссузы) осуществляют профессиональную переподготовку и ПК работников сферы ГМП.***

Структурное упорядочение функционирующих звеньев системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, развитие между ними необходимых координационных взаимосвязей (организационных, функциональных, методических и технологических) позволит повысить качество образовательных услуг для работников сферы ГМП и в конечном итоге сформировать систему непрерывного образования для данной категории специалистов.

Система должна быть построена на основе принципов преемственности, непрерывности, ступенчатости, инновационности, региональности при сохранении единого образовательного процесса, что предполагает обеспечение работникам сферы ГМП возможности постоянного обучения по образовательным программам: базовой подготовки; общей специальной подготовки; прикладным дисциплинам; общей и специальной компьютерной подготовки; стажировки или практики; обучения по одному или нескольким модулям с усложнением программы, наращиванием объема часов с выходом на выполнение итоговой аттестационной работы и получение Государственного диплома о профессиональной переподготовке; обучения, как отдельных работников, так и сотрудников подразделений.

## **Направления совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки работников сферы ГМП**

### ***Развитие нормативной правовой базы***

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП — это совокупность множества образовательных программ, различного назначения, объема, ориентации,

множества образовательных учреждений различного типа, административной подчиненности, формы собственности с большим числом внутренних и внешних связей.

Нормальное функционирование и поступательное развитие такой сложной системы требует развитой нормативной правовой базы.

Развитие нормативной правовой базы проводится по двум основным направлениям:

- разработка и проведение поправок и дополнений к действующим документам;
- разработка и утверждение новых документов различного уровня.

### ***Информационно-техническое обеспечение***

Ключевым в решении этой проблемы является создание единой информационной среды, представляющей собой совокупность программно-аппаратных средств, коммуникационных сетей и структур для организационно-методического сопровождения. Информационная среда системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, строится как составляющая соответствующей среды высшей школы, использующей высокоскоростные каналы передачи данных, современное коммуникационное и компьютерное обслуживание для связи образовательных учреждений в основных научно-образовательных центрах России.

Специалисты и слушатели получают доступ к распределенным информационным системам, базам данных, информационным ресурсам как в нашей стране, так и за рубежом.

Параллельно с развитием инфраструктуры компьютерной сети системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, ведется наполнение серверов межрегиональных и региональных сетей и расширение спектра предоставляемых ими информационных услуг, доступ в библиотечные системы, распространение учебных программных продуктов, видеоконференцсвязи, дистанционное обучение. Наряду с «экстенсивным» развитием сетей необходимы работы и по развитию их качественных характеристик (создание новых информационных ресурсов, новых систем поддержки доступа к таким ресурсам, новых приложений — дистанционное обучение, НИР, и т.д.).

### ***Научное обеспечение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП***

Являясь частью системы образования, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере

ГМП, обладает рядом специфических черт по контингенту своих слушателей, образовательным программам, методам и срокам, формам и режимам обучения, что требует постоянного развития научного обеспечения этой сферы.

Основой организации обучения являются новые представления о целях обучения (умение самостоятельно ставить и решать соответствующие комплексы практических профессиональных задач), новые подходы к определению содержания обучения (выводимость его из точно поставленной исходной задачи обучения, необходимость и достаточность содержания обучения с точки зрения целей обучения), новые принципы обучения (обучение «до результата», использование модулей, последовательный характер освоения отдельных модулей, акцент на самостоятельность слушателей), новые формы обучения (ориентированные на совершенствование в решении практических задач), новые режимы обучения (индивидуальные программы, гибкость состава учебных групп, минимизация обязательных аудиторных занятий), новые принципы контроля освоения учебного материала (распределенный контроль по модулям, рейтинги слушателей и преподавателей, управление индивидуальными траекториями обучения, и т.д.), новые унифицированные средства поддержки учебного процесса (унифицированные базы данных).

Развитие этих инструментов позволит повысить качество обучения, сократить его сроки, облегчит адаптируемость систем обучения к меняющимся условиям, обеспечит «дружественность» систем обучения к слушателям и объективизацию оценок результатов обучения. Эти качества являются общезначимыми для системы образования в целом, что позволяет рассматривать проводимые исследования и эксперименты по их использованию в системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, как приоритетные с точки зрения перспектив развития системы образования специалистов по работе с молодежью.

***Повышение требования к уровню квалификации преподавателей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП***

Преподаватель является одним из важнейших звеньев образовательного процесса. Квалификация преподавателей непосредственно сказывается на качестве обучения.

Для реализации эффективной системы ПК необходимы механизмы профессионального отбора, индивидуального обучения в соответ-

ствии с личностными склонностями и способностями преподавателей, формирование и ведение текущих рейтингов, формирование и практическое использование банка данных по преподавателям. Основная функция преподавателя системы ПК — тьютор, консультант.

## **II. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Исходя из того, что цель деятельности центров должна обеспечивать стратегические цели системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП в современных условиях, а именно — удовлетворение потребности личности, общества, государства в опережающей подготовке специалистов молодежной политики и обеспечению их готовности по своему профессионально-личностному уровню развития к возникновению и решению нестандартных проблем, деятельность центров должна претерпеть существенные изменения.

Управление центрами должно осуществляться на основе сочетания принципов самоуправления и единоначалия в соответствии с Уставом центра и законодательством Российской Федерации. Коллективными органами управления являются общее собрание трудового коллектива, Научно-методический совет. Цикл управленческой деятельности, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций: планирования, реализации, контроля, регулирования, мотивирования должен осуществляться целостно, с учетом общих требований к управлению образовательными организациями. Современное управление — это целенаправленное взаимодействие сторон, каждая из которых выступает в роли субъекта и в роли объекта. Обстоятельствами, определяющими возможность перехода образовательного учреждения в новое качество, следует признать:

- необходимость разумного сочетания централизации и децентрализации в управлении образованием;

— привлечение всего коллектива и социума к управлению и участию в делах образовательного учреждения или реализации на практике идеи общественно-государственного управления.

Наличие системообразующих служб в центрах обеспечивает скоординированность планов и действий всех подразделений в реализации поставленных целей и вытекающих из них задач по организации переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП.

В целом структура управления центрами представляет собой линейно-функциональную модель, которая характеризуется многочисленными взаимосвязями, взаимозависимостью, динамичностью, способностью видоизменяться в соответствии с характером определяемых целей и задач межрегионального центра.

Научно-методологической основой реализации педагогической функции центров системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП должны стать модульно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный подходы.

Реализация непрерывного образования предполагает сквозную организацию учебного процесса с инвариантной компонентой на базе единого комплекса, с единым учебно-методическим сопровождением, организацией практики слушателей, участием в этой деятельности высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава и специалистов-практиков.

#### ***Рекомендации по планированию деятельности центров***

Проектирование всегда строится на результатах анализа. Исходя из анализа, центры повышения квалификации и переподготовки формулируют стратегические и тактические цели своей деятельности. Наиболее эффективно в создавшихся условиях перейти к программному типу организации деятельности центра. При этом ведущая функция центров — педагогическая, должна остаться неизменной.

Сегодня ориентиры, задаваемые стандартом подготовки работников сферы ГМП, устарели и нужна новая модель специалиста ГМП, на основании которой в дальнейшем будет разработана процессиограмма, педагогические коллективы центров должны опережающим образом подходить к формулированию целей курсовой подготовки. Основой для постановки целей будут являться актуальные региональные потребности в решении проблем ГМП, потребности потребителей образовательных услуг, стратегические документы по развитию сферы ГМП и т.д.

Современная педагогика предъявляет к целям обучения требования диагностичности, инструментальности, реалистичности и адекватности.

Диагностичность — это вполне определенное однозначное описание целей, способов их выявления, измерения и оценки.

Значит, формулировать цели нужно через результаты обучения, выраженные в действиях слушателей, причем таких, которые преподаватель или эксперт сможет надежно опознать. Результаты должны обладать категорией меры, т.е. поддаваться прямому или косвенному измерению. Их можно соотнести с определенной шкалой оценки.

Инструментальность требует, чтобы цель была задана в терминах деятельности учащихся.

Реалистичность предполагает наличие средств для осуществления цели, т.е. гарантирует возможность ее достижения.

Адекватность гарантирует, что цель соответствует результату.

На основании сформулированных целей строится модель обучения.

#### ***Рекомендации по выбору модели обучения***

В организации повышения квалификации и переподготовки работников ГМП целесообразно использовать разнообразные модели обучения:

- очную;
- смешанную;
- дистанционную;
- и различные их сочетания.

Очная модель обучения предполагает следующие основные виды курсовой подготовки:

*Комплексные курсы.* Повышение квалификации на комплексных курсах относится к длительному (свыше 100 часов) виду обучения и направлено на углубленное изучение актуальных проблем, тенденций, процессов из области профессиональной деятельности определенной категории специалистов ГМП. Комплексные курсы с информационными технологиями (Комплексные с ИТ) — это комплексные курсы, в программу которых входит спецкурс или модуль информационных технологий в объеме не менее 24 и не более 36 часов.

*Проблемные курсы.* Повышение квалификации на проблемных курсах относится к краткосрочному (не менее 72 часов) тематическому виду обучения и направлено на глубокое изучение актуальной

проблемы из области профессиональной деятельности работников образования. Проблемные курсы с информационными технологиями (Проблемные с ИТ) — это проблемные курсы, в программу которых входит модуль информационных технологий, в логике проблемы курсов, в объеме не менее 16 часов и не более 24 часов.

*Проблемно-целевые курсы.* Повышение квалификации на проблемно-целевых курсах (не менее 36 часов) относится к ускоренному тематическому виду обучения и направлено на целевое изучение проблемы из области деятельности работника образования.

Курсовая подготовка реализуется в несколько этапов:

- диагностика образовательных потребностей и профессиональной готовности к обучению (в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий) специалистов ГМП;
- перспективное и текущее планирование обучения;
- диагностика образовательных потребностей слушателей курсов ПК и ПП;
- текущее планирование обучения;
- организация обучения;
- проведение обучения;
- отчет по итогам обучения;
- сбор и анализ результатов обучения.

Перспективное планирование обучения — процесс составления плана курсовой подготовки на следующий календарный год в соответствии с современными требованиями к уровню повышения квалификации, на основе учета потребностей педагогического сообщества. Общее руководство процессом планирования осуществляет отдел планирования: проректор по учебно-методической работе. Текущее руководство процессом планирования осуществляет руководитель учебного подразделения и тьютор образовательной программы: руководитель структурно подразделения, главный методист.

Текущее планирование обучения осуществляется ответственным специалистом структурного подразделения — тьютором образовательной программы не позже чем за месяц до установленного срока начала курсов. Итоговыми документами текущего планирования являются учебно-тематический план и список преподавательского состава.

Организация обучения — совокупность последовательных действий для эффективного проведения курсовой подготовки:

- подготовка вызова на курсы составление расписания учебных занятий;
- работа с преподавательским составом;

— подготовка пакета учебно-методических материалов и диагностических методик для входного и выходного контроля.

Организация обучения осуществляется тьютором образовательной программы.

Диагностический этап подразумевает следующие виды деятельности:

— исследование профессиональных потребностей специалистов по работе с молодежью;

— проведение анкетирования слушателей по выявлению профессиональной готовности к обучению с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Диагностический этап осуществляется тьютором образовательной программы, экспертами-аналитиками.

Проведение обучения — процесс осуществления курсовой подготовки с момента открытия и до закрытия курсов на основании учебно-тематического плана, согласно расписанию. Управление процессом проведения обучения осуществляет тьютор образовательной программы. Результатом данного этапа является выполнение учебно-тематического плана курсов.

Отчет по итогам обучения — совокупность действий по итогам проведения курсовой подготовки; составление аналитической справки, подготовка отчетной документации и их представление не позднее десяти дней с момента окончания курсов. Подготовку отчета осуществляет тьютор образовательной программы.

Сбор и анализ результатов обучения: качества курсовой подготовки; запросов педагогического сообщества; современных тенденций в сфере образования для прогнозирования и планирования учебной деятельности.

Сбор и анализ результатов обучения осуществляет тьютор образовательной программы. Сбор документов о результатах обучения по совокупности образовательных программ и их анализ осуществляет менеджер.

Итак, представленные рекомендации основываются на результатах проведенного анализа, который показал, что:

**Во-первых**, имеющийся опыт центров по повышению квалификации и переподготовки фрагментарен. Он не ориентирован на реализацию идеи организации непрерывного профессионального образования.

**Во-вторых**, анализ выявил актуальную необходимость создания более разветвленной системы переподготовки кадров ГМП с обязательным наличием координационного федерального центра.

**В-третьих**, региональные различия оказывают сильное влияние на перечень проблем в развитии сферы ГМП регионального уровня.

ня. В этой связи формирование системы повышения квалификации и переподготовки работников ГМП должно учитывать региональные особенности и готовить специалистов к решению проблем специфических для ГМП региона.

Предлагаемые рекомендации позволяют учитывать тенденции развития системы повышения квалификации работников ГМП и определяют ориентиры совершенствования как существующих направлений деятельности центров ПП и ПК работников ГМП, так и новые направления. Такие как:

- развитие добровольной сертификации в системе ПП и ПК работников ГМП;
- развитие механизмов социального партнерства, охватывающих федеральный, межрегиональный, региональный и муниципальный уровни.

### **III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ В УЧЕБНЫЕ ПЛАНЫ И ПРОГРАММЫ ВУЗОВ И ЦЕНТРОВ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

#### **Введение**

Дополнительное профессиональное образование сегодня становится действенным инструментом реорганизации молодежной политики, несущим основную нагрузку по адаптации специалистов молодежной политики к выполнению новых функциональных обязанностей, связанных с реализацией Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации (далее — Стратегия ГМП).

Данные рекомендации разработаны на основании критического анализа реализуемых сегодня программ. Актуальность их создания обусловлена сложившейся ситуацией в сфере подготовки специалистов ГМП. На сегодня специальность «Организация работы с мо-

лодежью» открывают ВУЗы разных направлений: педагогические, гуманитарные, технические, а также те, которые осуществляют подготовку специалистов в области социальной работы и социологии. Таким образом, остается проблема соединения многих направлений в одной специальности и вариативности предлагаемых программ. Проведенный анализ показал неоднозначность оценки качества учебно-программной документации, что свидетельствует о необходимости более тщательной сертификации образовательных программ и согласованности в подходах к их разработки.

Цель данных рекомендаций — способствовать созданию учебно-программной документации по обеспечению процессов подготовки, повышения квалификации и переподготовки нового поколения. Создание системы непрерывного образования специалистов молодежной политики, должно включать разработку сопряженных и интегрированных планов и программ, обеспечивающих с одной стороны, компенсацию недостающего профессионального знания у специалистов сферы ГМП, возникающая в силу объективного отставания базового отраслевого образования от потребностей динамично развивающегося общества, с другой обеспечивать поступательное развитие профессиональной компетенции специалистов данной сферы.

В настоящее время в системе дополнительного профессионального образования происходит процесс становления нового типа образовательной парадигмы, предполагающей переход от информационной к проблемно-развивающей, творческо-поисковой модели образовательного процесса, как в содержательном, так и организационном его аспектах. Поэтому методологической основой для разработки Рекомендаций по внесению изменений в учебные планы и программы были выбраны модульно-компетентностный, деятельностный, андрагогический подходы.

## **Ключевые понятия**

*Компетенция* — готовность человека к решению задач профессиональной и внепрофессиональной деятельности на основе использования внутренних и внешних ресурсов.

В компетенциях выделяют специальные компетенции и общие (универсальные) компетенции. Первые относятся к конкретной сфере профессиональной деятельности, вторые — инварианты относительно

но вида профессиональной деятельности и необходимы для успешной реализации как профессиональной, так и внепрофессиональной деятельности.

*Специальные компетенции* — компетенции, необходимые для реализации профессиональной деятельности.

*Общие компетенции* — компетенции, необходимые для успешной деятельности как в профессиональной, так и во внепрофессиональной деятельности.

*Квалификация* — подтвержденная в соответствии с установленными требованиями совокупность компетенций, необходимых для выполнения определенного круга профессиональных (должностных) обязанностей.

*Профессиональная функция* — компонент профессиональной деятельности, обладающий относительной автономностью в рамках технологического процесса.

*Модуль (профессиональный модуль)* — часть образовательной программы, имеющая определенную логическую завершенность по отношению к заданным стандартом результатам обучения, и предназначенная для освоения специальных компетенций, обеспечивающих реализацию определенной профессиональной функции.

## **1. Сравнительный анализ учебных планов и программ вузов и центров переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики**

Сравнительный анализ учебных планов по специальности «Организация работы с молодежью» Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР), ГОУ ВПО «Барнаулский государственный педагогический университет», Казанский государственный университет культуры и искусств, Саратовский государственный университет и др. показал:

- частичное несовпадение перечня гуманитарных и социально-экономических, математических дисциплин, содержательного наполнения спецкурсов и спецсеминаров, предметов по выбору.
- несоответствие методического обеспечения курсов современным требованиям.
- отсутствие обновлений в программах курсов, отражающих современные тенденции развития сферы ГМП.

Анализ учебных планов и программ по повышению квалификации и переподготовки работников ГМП, реализуемых в центрах повышения квалификации и переподготовки выявил многообразие в тематике, структуре и формах проведения курсовой подготовки и переподготовки.

На сегодня в центрах реализуются:

- краткосрочные программы повышения квалификации объемом до 72 учебных часов по проблемным вопросам служебной деятельности;
- краткосрочные тематические программы объемом от 72 до 100 учебных часов, направленные на повышение квалификации по отдельным видам профессиональной деятельности и решение соответствующих профессиональных задач;
- среднесрочные программы объемом от 100 до 500 учебных часов, направленные на комплексное повышение квалификации со специализацией по должности.

При проведении анализа выявлена:

- недостаточная адаптация учебных программ, научного и учебно-методического обеспечения, технологий обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров к требованиям Стратегии ГМП;
- недостаточная информированность корпуса преподавателей, осуществляющих обучение работников сферы молодежной политики. За прошедшее десятилетие, вопросы работы с преподавательским составом, организации системы работы по развитию учебно-методического оснащения читаемых дисциплин, в первую очередь специализации, не стали темой специальных курсов, семинаров, совещаний;
- отсутствие в содержании курсов новых методик, организационных форм социальной работы с молодежью, новой инфраструктуры, технологий социальной работы с семьей, подростками, разработку социально-психологических консультационных методик и программ, организацию и развитие клубных работ и т.д.;
- неудовлетворение существующей системой ПК образовательных потребностей развивающейся сферы ГМП (имеется в виду соотношение объемов потребностей и возможностей системы ПП и ПК, так на сегодня дипломированных специалистов — примерно — от работающих в этой сфере).

В этой связи возникает необходимость скорейшего реформирования учебно-методического обеспечения подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ГМП.

## **2. Рекомендации по внесению изменений в содержание переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики**

### **Общие рекомендации по формированию учебного плана и программ**

Формируемый вузом и центрами ПК учебные программы и планы должны обеспечивать:

- последовательность изучения дисциплин, основанную на их преемственности;
- рациональное распределение дисциплин по семестрам с позиций равномерности учебной работы студента;
- эффективное использование кадрового и материально-технического потенциала вуза;
- учебно-методическое обеспечение дисциплин, включая перечень основной и дополнительной литературы, методические рекомендации (материалы) преподавателю и методические указания студентам, рекомендации по использованию информационных технологий;
- формы текущего и промежуточного контроля.

Учебно-методическое обеспечение должно быть направлено на формирование профессиональных компетенций работника сферы ГМП, перечень которых сегодня значительно расширился. В него входят наряду с традиционными:

- специальная и профессиональная компетентности в области работы с молодежью;
- методическая компетентность в области организации работы с молодежью;
- социально-психологическая компетентность в сфере общения;
- дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности молодежи;
- аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности;

— также должны войти проектировочная, общекультурная, управленческая компетенции.

Представляется, что эти компоненты не могут быть упорядочены линейно, а должны быть представлены так, чтобы аутопсихологическая компетентность «пронизывала» все другие ее виды, а социально-психологическая отражала бы связь с общекультурной компетентностью. При этом вся многомерность общекультурной компетентности может быть сведена к трем основным ее видам — когнитивной, коммуникативной и интерактивной.

Для эффективной организации учебного процесса и адекватного внесения изменений в содержание учебных планов и программ в образовательном учреждении должна быть разработана перспективная модель специалиста по работе с молодежью, учитывающая региональные особенности и содержательно перекрывающая старый стандарт по специальности «Организация работы с молодежью».

## **Рекомендации к отбору содержания к курсам ПП и ПК работников сферы ГМП**

Обучение системе ПП и ПК нацелено на формирование конкретных компетенций специалистов ГМП, ориентированной на действие. Они должны быть готовы поступать квалифицированно, обдуманно и ответственно во всех профессиональных ситуациях. Содержание обучения при этом должно давать простор для реализации следующих задач:

- целостная многомерная постановка профессиональной проблемы в обучении;
- ориентация на реальности условий труда и трудовых отношений;
- установление межпредметных связей теории и практики;
- использование активных форм обучения с опорой на опыт учащихся;
- реализация особой роли преподавателя как консультанта и организатора деятельности (тьютера);
- организация сотрудничества преподавателей, читающих курс ПК.

Последнее особенно важно для системы ПК, т.к. сложилась ситуация множественности подходов к решению профессиональных проблем сферы ГМП и преподаватели вправе самостоятельно выбирать вектор рассмотрения заявленной в курсах проблемы (темы).

В данном случае, под содержанием понимается элемент педагогической системы, относящийся к средствам. Это принципиальный момент, т.к. любое содержание для преподавателя всего лишь средство, с помощью которого он решает поставленные цели (например, подготовку профессионально компетентного специалиста).

В требованиях к отбору содержания, предлагаемых различными подходами (традиционный, системный, модульный и т.д.), ясно просматриваются такие принципы дидактики как научность, мировоззренческая направленность, профессиональная направленность и доступность. Руководствуясь ими, преподаватели должны отобрать на занятие конкретный учебный материал, т.е. решить еще целый ряд проблем, о которых многие пособия по педагогике и методические рекомендации говорят одной строкой — «Отобрать для глубокой проработки на занятиях только базисный основной материал» или «Важнейшим элементом процедуры оптимизации содержания является выделение главного существенного в изучаемом материале» и т.д. Для преподавателя системы ПК мерилom правильного отбора содержания остается интерес слушателей. Для его поддержания преподаватель должен стремиться уйти от прописных истин (его слушатели имеют жизненный опыт) и сосредоточиться на типичных трудностях профессиональной деятельности работников ГМП. Это поможет сделать учебное содержание актуальным.

### **Рекомендации к модернизации учебно-методического обеспечения процесса повышения квалификации и переподготовки работников ГМП**

Целью реформирования учебно-программного обеспечения в системе непрерывного профессионального обеспечения является создание нового типа нормирующей документации, позволяющей сделать учебный процесс личностно-ориентированным и деятельностным. Основным механизмом в создании новых программ должна выступать проектировочная деятельность.

Под проектированием в данном случае мы подразумеваем разработку таких программ повышения квалификации и переподготовки, которые гарантированно будут воздействовать на развитие вышеобозначенных качеств за счет:

- адекватного целям отбора учебного содержания;

- учета психологической составляющей в процессе обучения взрослых и их индивидуальных особенностей;
- выбора адекватных методов, форм, технологий;
- целостного моделирования учебного процесса (от входной диагностики до итогового контроля);
- разработки средств обучения (адекватных целям, методам, формам и содержанию).

Программы переподготовки и повышения квалификации должны:

- давать возможность ясно и четко видеть цели и задачи обучения, соответствующие потребностям специалиста ГМП и целям развития данной сферы;
- обеспечивать потребности различных целевых групп обучающихся (руководителей и специалистов ГМП реализующих разные направления Стратегии ГМП и т.д.);
- давать возможность реальной индивидуализации учебного процесса;
- гарантировать возможность объективности оценки качества освоения программ.

Всем этим требованиям удовлетворяют программы, разрабатываемые на основе модульно-компетентностного подхода, что позволяет обеспечить их гибкость и инструментальность.

Особенность модульных программ — ее структура. Она состоит из модулей, каждый из которых имеет вполне определенные деятельностные дидактические цели, достижение целей обеспечивается конкретной дозой содержания учебного материала, усвоение дидактического материала диагностируется контрольными заданиями.

Современная концепция модульного обучения основывается на взаимосвязи личностного и деятельностного подходов, где целью модульного обучения является создание наиболее благоприятных условий развития личности, путем обеспечения гибкости содержания обучения, приспособления дидактической системы к индивидуальным потребностям личности и уровню ее базовой подготовки посредством организации учебно-познавательной деятельности по индивидуальной учебной программе.

Одно из главных достоинств компетентностного подхода заключается в том, что он позволяет сохранять гибкость и автономию в архитектуре учебного плана.

Современная программа должна включать описание:

- целевой группы;

- условий освоения программы (необходимость наличия у слушателя опыта, психологической готовности и т.д.);
- краткую аннотацию к программе; цели курса, цели организации аудиторной и самостоятельной работы слушателей; результата обучения;
- ключевые понятия программы; проблемных вопросов; содержательной характеристики и технологического обеспечения программы.

Кроме того в ней должны быть отражены:

- описание аудиторных форм организации занятий;
- ресурсы программы (временные, кадровые и т.д.);
- тематическое планирование;
- перечень основных источников;
- формы итогового контроля;
- возможности продолжения обучения.

Программа должна иметь прагматическую направленность. В ее содержании должна найти отражение специфика современного видения тенденций развития ГМП.

Каждый модуль программы должен содержать вполне определенное соотношение образовательной и рецептурной подготовки.

Учебная программа должна ориентироваться на развитие творчества и индивидуальности профессиональной деятельности слушателя. Она может не предусматривать жесткой разбивки занятий на теоретические и практические. Эти решения остаются за преподавателем, ведущим занятие и самостоятельно определяющим наиболее эффективную форму для каждой из групп обучающихся. При этом преподаватели должны опираться на свой опыт, индивидуальную методику и потребности обучающихся.

В каждом модуле в обязательном порядке должны быть выделены, ключевые темы, отражающие его основное содержание. Однако такой подход не исключает возможности в каждом конкретном случае дополнить учебный курс другими актуальными проблемами. Предлагаемое распределение времени между отдельными модулями должно носить рекомендательный характер.

Программа должна предусматривать разнообразие и возможность выбора методических схем обучения в зависимости от конкретных условий организации учебного процесса. Выбор схемы обучения осуществляется по наиболее важным характеристикам учебного процесса, что и определяет конкретную методическую модель. В качестве

наиболее важных элементов в разработке программ выступает определение:

- соотношения образовательной (фундаментальной) и рецептурной (прагматической) частей в подготовке управленцев;
- структуры учебных занятий, объема практических занятий, предопределяющих приобретение навыков решения проблем (кейс-стади, деловые, организационно-деятельностные и организационно-мыслительные игры, групповые формы решения проблем и др.);
- удельного веса самостоятельной работы, ее роли в учебном процессе;
- системы контроля сформированных компетенций, умений и знаний и регулирования качества подготовки, формы аттестации обучающихся;
- характера практической деятельности обучающихся;
- образовательных потребностей слушателей.

При минимуме формальных ограничений программа должна предоставлять возможность выбора образовательной траектории (освоение целостной программы, представленной совокупностью модулей; освоение отдельных модулей в желаемой последовательности и др.), форм проведения занятий, самостоятельного выбора формы аттестационной работы и др.

Программа повышения квалификации может реализовываться с использованием дистанционных форм обучения.

Для дистанционных форм обучения предусмотрена разработка пакета соответствующих методических средств. В него, в зависимости от реализуемой модели должны войти:

- руководство по изучению курса;
- учебная программа курса;
- организационный план курса;
- учебное пособие;
- хрестоматия;
- буклет контрольных заданий (промежуточный и итоговый контроль) и рекомендаций к их выполнению;
- пособие по работе в Интернет-конференции для обучающихся;
- рекомендации психолога по организации самостоятельной учебной деятельности;
- рекомендации преподавателю по проверке и оценке контрольных заданий.

Программа повышения квалификации должна отражать не только потребности современного состояния ГМП, но и предоставлять возможность прогнозирования, организации работы в данной сфере на ближайшую перспективу.

Теоретическими подходами к разработке программы должны выступать: модульно-компетентностный подход, деятельностный, личностно-ориентированный подход, андрагогический, контекстный подход.

## **Принципы реализации программы:**

*Принцип открытости* предусматривает:

- доступность обучения;
- свободу выбора условий обучения — ориентация на самоизменение вслед за изменением потребностей;
- открытость в личностном смысле — улучшение индивидуальных возможностей обучающихся;

*Принцип непрерывной поддержки* предусматривает различные методы поддержки деятельности обучающихся (консультирование, информирование, диагностирование и др.). На начальном этапе обучения (при вхождении в курс), на этапе собственно обучения (при переходе от учебной к квазипрофессиональной деятельности) и на этапе выхода из процесса (поддержка при переходе от квазипрофессиональной к учебно-профессиональной деятельности).

*Принцип профессиональной мотивации* предполагает поддержку мотивации через:

- получение возможности непрерывного консультирования по организационно-экономическим проблемам управления;
- получение возможности обновления и пополнения научно-методического пакета (учебные тетради, раздаточный материал и др.);
- получение привилегий в последующем повышении квалификации на базе Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики, а также межрегиональных центров развития кадрового потенциала молодежной политики.

*Принцип интегративности личностно-ориентированной и андрагогической направленности* на основе компетентностного подхода, что позволит построить учебный процесс, сочетая потребности заказчиков и особенности обучающихся; обеспечить ориентацию на развитие

компетентности работающих руководителей довузовского профессионального образования посредством решения ими как учебных, так и реальных профессиональных задач.

## **Условия эффективной реализации программы**

Деятельностный аспект обучения должен превалировать над информационной составляющей.

Формирование поддерживающей дружественной среды, способствующей освоению содержания в неформальной обстановке.

Личностно-опосредованное взаимодействие.

Свобода выбора последовательности изучения модулей и индивидуальный подход в выборе темы и формы аттестационной работы.

Высокая квалификация преподавательского состава.

Наличие необходимого и достаточного комплекта учебно-методического обеспечения курса.

Для построения и успешного функционирования модели повышения квалификации важны следующие позиции: ориентация содержания модуля на потребности и запросы обучающихся мигрантов; междисциплинарность и надпредметность содержания модулей формирования компетенций; направленность на конечный результат.

Основой для построения модели курсов повышения квалификации, отвечающей названным требованиям, как говорилось выше, может стать концепция модульного и компетентностного обучения, в соответствии с которой обучающийся получает реальное право выбора содержания, форм, методов, средств обучения, самостоятельно регулирует темп освоения учебного материала, то есть выступает как субъект учения.

Программы ПК, разработанные на модульно–компетентностной основе, хорошо зарекомендовали себя при реализации в системе повышения квалификации преподавателей.

Итак, при разработке программ должны быть учтены требования Закона Российской Федерации «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 года, ведомственных нормативных актов, регламентирующих деятельность дополнительного профессионального образования.

В ближайшее время должны быть внесены изменения в структуру, содержание программ ПП и ПК.

Разрабатываемые программы должны быть ориентированы на обеспечение системы непрерывного профессионального образования работников ГМП. Их прохождение должно обеспечивать возможность карьерного роста для специалистов сферы ГМП.

Особо подчеркнем, что все разрабатываемые программы должны пройти соответствующую сертификацию, а также должны предусматривать возможность сетевого взаимодействия образовательных структур системы ПП и ПК работников ГМП. Причем необходимо учитывать, что данное взаимодействие может осуществляться как по вертикали (федеральный учебный центр — региональный учебный центр), так и по горизонтали (межрегиональный уровень).

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ В РАМКАХ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**  
Москва, 2008

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации системы оплаты труда содержат следующие основные элементы: размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; система доплат и надбавок стимулирующего характера; система премирования.

До введения новых систем оплаты труда работникам бюджетных учреждений устанавливались многочисленные доплаты и надбавки. Однако эти выплаты, носящие отраслевой и межотраслевой характер, были призваны не столько компенсировать какие-либо ограничения или стимулировать работников к качественному и эффективному труду, сколько компенсировать низкие тарифные ставки в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, что приводило к громоздкой и трудно управляемой системе оплаты труда. В этих условиях появилась потребность в формировании системы оплаты труда, в условиях которой каждый элемент должен соответствовать своему прямому назначению.

В данном учебно-методическом пособии рассматриваются вопросы размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера, рекомендуемых размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера, формирования эффективной системы стимулирования труда, стимулирования руководителей учреждений в целях повышения эффективности работы учреждения. В приложении приведен перечень основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы дополнительных выплат.

Пособие предназначено для учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих по направлению «Оплата труда и доходы населения».

© ФГУП «НИИ труда и социального страхования», 2008

## **ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации системы оплаты труда содержат несколько основных элементов:

- размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера;
- системы премирования работников.

До введения новых систем оплаты труда работникам федеральных бюджетных учреждений устанавливались многочисленные доплаты и надбавки:

- за повышение тарифных ставок (окладов), стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, носящие межотраслевой характер;
- за повышение тарифных ставок (окладов), стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами для работников отдельных отраслей (специфичные для каждой отрасли);

- стимулирующие выплаты, установленные в федеральных государственных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, осуществляемые за счет экономии фонда заработной платы, средств, получаемых учреждением за оказание платных услуг и из внебюджетных фондов;
- выплаты по районному регулированию оплаты труда в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в районах и местностях с неблагоприятными природными климатическими условиями (применяются к фактическому заработку вне зависимости от его размеров и источников финансирования учреждения).

Однако многообразные выплаты, носящие отраслевой и межотраслевой характер, были призваны не столько компенсировать какие-либо ограничения или стимулировать работников к качественному и эффективному труду, сколько компенсировать низкие тарифные ставки Единой тарифной сетки, что привело к громоздкой и трудно управляемой системе оплаты труда.

В этих условиях появилась потребность в формировании системы оплаты труда, в условиях которой каждый элемент соответствует своей природе и предназначению. Иными словами, устанавливаемые в новых системах оплаты труда дополнительные выплаты должны играть строго отведенную им роль: возмещение работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей (для компенсационных выплат), и стимулирование к качественному, эффективному и результативному труду (для стимулирующих выплат).

Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений также включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления дополнительных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федераль-

ных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Дополнительные выплаты осуществляются в виде доплат, надбавок, премий, носящих компенсационный или стимулирующий характер.

## **I. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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 (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации). К особым условиям труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата, относятся условия двух групп. В первую группу включены условия, связанные с наличием воздействия на организм вредных факторов производственной среды (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда). Порядок оплаты при выполнении этих работ предусмотрен статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Вторую группу составляют условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовым кодексом предусмотрены и иные случаи выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. К таким условиям отнесены:

- выполнение работ различной квалификации (статья 150 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- сверхурочная работа (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- другие условия, установленные законодательством о труде.

В рамках новой системы оплаты труда помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

Перечень видов и порядок установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 № 822.

В перечень видов выплат компенсационного характера включены:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- *выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда* — устанавливаются в соответствии с основными требованиями статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принятыми в отраслях бюджетной сферы;
- *выплаты по районному регулированию оплаты труда в районах и местностях с неблагоприятными природными климатическими условиями* (районный коэффициент, коэффициент за работу

в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия) — устанавливается в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

- *дополнительные выплаты при выполнении работ различной квалификации* — устанавливаются в размере и порядке, предусмотренным статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Труд работников с повременной системой оплаты, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по работе более высокой квалификации. Труд работников со сдельной системой оплаты, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по тем расценкам, которые установлены за каждый вид работ (т.е. с учетом его фактической сложности), имея в виду только те виды работ, которые тарифицированы по более высокому разряду, чем установлен работнику. Труд работников со сдельной оплатой труда, которые выполняют работы, тарифицированные ниже, чем установленный им разряд, оплачивается с учетом межразрядной разницы, которая представляет собой доплату к сдельному заработку, исчисленному с применением сдельных расценок за фактически выполненную работу, размер которой составляет разницу между тарифной ставкой по разряду, присвоенному работнику, и тарифной ставкой по разряду, установленному для выполненной работы.

- *процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну* — устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (в настоящее время установлены надбавки в размере от 5 до 75% должностного оклада (тарифной ставки) в зависимости от степени секретности сведений для работников, допущенных к государственной тайне, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»);
- *доплата за совмещение профессий (должностей)* — устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, опре-

деляется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

- *доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы* — устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Под расширением зоны обслуживания и увеличением объема работы понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по той же профессии или должности.
- *доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором* — устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам), за которым сохраняется рабочее место (должность) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При этом выполнение обязанностей временно отсутствующего работника отличается от временного замещения, при котором работник исполняет обязанности по должности временно отсутствующего работника с освобождением на это время от основной работы. Порядок оплаты временного замещения установлен разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 30/39 от 29 декабря 1965 г., с учетом Определения Верховного Суда Российской Федерации от 11 марта 2003 г., и предусматривает выплату замещающему работнику разницы между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника;

- *доплата за работу в ночное время* — производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время

с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты — 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

— *повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* — производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

— не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

— не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

— *повышенная оплата сверхурочной работы* — устанавливается в отношении работников с нормированным рабочим временем и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация сверхурочных работ допускается также путем предоставления дополнительного времени отдыха вместо повышенной оплаты, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера, как правило, начисляются на должностные оклады (оклады) или сдельный заработок. В Федеральных государственных учреждениях порядок начисления указанных выплат фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством.

Важно отметить, что выплаты по районному регулированию оплаты труда в районах и местностях с неблагоприятными природными климатическими условиями начисляются на всю заработную

плату. Таким образом, работникам, которым будут установлены оклады и повышающие коэффициенты к окладам, не образующие новые оклады, районный коэффициент будет начисляться на оклад и на повышающий коэффициент.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом условий труда.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их реализации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, а также с учетом Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818. В данном приказе к выплатам стимулирующего характера отнесены:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

*Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены* в виде надбавок за интенсивность труда, высокую производительность труда, участие в федеральных и отраслевых программах, выполнение дополнительных заданий и взятие дополнительных обязательств; в виде премий за достижение уста-

новленных показателей результатов работы, за выполнение особо важных и срочных работ и пр.

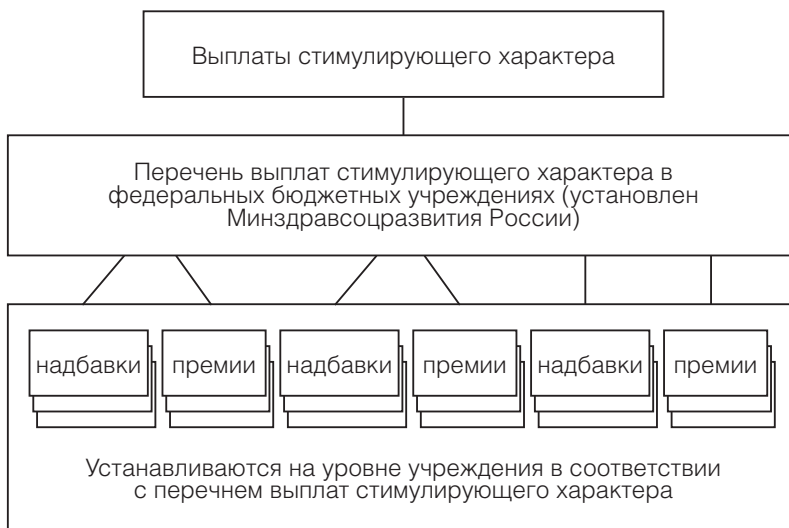


Рис. 1. Структура выплат стимулирующего характера.

*Выплаты за качество выполняемых работ* могут быть установлены в виде премий и надбавок за достижение высокого качества выполнения работы: аккуратность и точность, соблюдение сроков, применение в работе новых технологий, методик, освоение нового оборудования и аппаратуры, обеспечение бесперебойного функционирования оборудования, отсутствие замечаний со стороны руководства и обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, за выполнение установленных стандартов, правил, процедур оказания услуг и пр.

*Выплаты за стаж непрерывной работы*, выслугу лет, как правило, устанавливаются в виде надбавок за стаж непрерывной работы или выслугу лет как в конкретном учреждении, так и в целом в той сфере, в которой работает учреждение.

*Премияльные выплаты по итогам работы* могут быть установлены в виде премий по итогам работы за определенный период вре-

мени (месяц, квартал, полугодие, год), при этом одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании может учитываться:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческое отношение к труду и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения по представлению;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению их руководителей.

Для целей стимулирования труда работников к качественным результатам труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера рекомендуется предусматривать в размере не менее 30 процентов от ассигнований из федерального бюджета, поступивших в фонд оплаты труда работников федерального бюджетного учреждения.

Помимо ранее применявшихся надбавок и премий, Минздравсоцразвития России рекомендовал новое наименование для обозначения стимулирующих выплат — повышающий коэффициент к окладу. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

### III. ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В общем виде систему стимулирования труда можно определить как совокупность стимулов (факторов, связанных с управленческим воздействием и влияющих на эффективность и качество труда) и механизмов (процессов) применения указанных стимулов. При этом стимулы следует отличать от мотивов. В рамках данного учебно-методического пособия под мотивами понимаются внутренние движущие силы, побуждающие работника к достижению поставленных целей, а под стимулами — факторы внешнего управленческого воздействия. Несмотря на это различие, стимулы и мотивы взаимосвязаны: в процессе применения стимулов у работника возникают мотивы, которые способствуют достижению поставленных целей, решению конкретных задач.

При применении определенной формы стимулирования необходимо учитывать не только ее специфическое воздействие на дальнейшее поведение работника, но и степень устойчивости получаемых работником результатов, возможность их достижения другими работниками, признаки, к которым относятся эти результаты (квалификационные или личностные) и др. В связи с этим стимулирующие выплаты могут осуществляться в рамках различных систем стимулирования в зависимости от их целевого назначения:

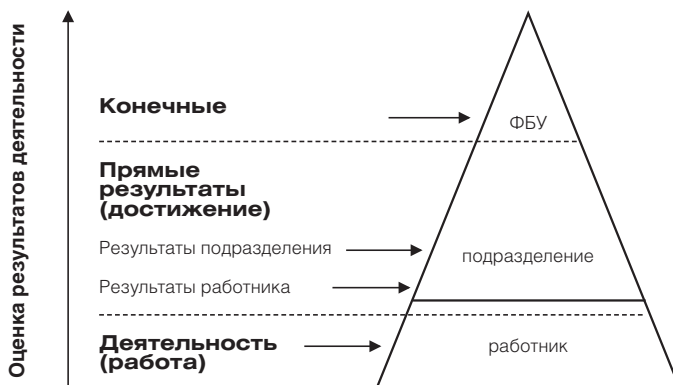
- при увязке заработной платы с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника — премии и надбавки за результаты работы. В данной ситуации, как правило, имеются четкие количественные параметры, позволяющие контролировать уровень начисляемой заработной платы. Установление таких количественных параметров, заранее известных работнику, обеспечивает его материальную заинтересованность в достижении более высоких результатов в работе.
- при увязке заработной платы с профессиональными и личностными качествами работника — надбавки стимулирующего характера. Данная форма применяется, если работник достигает и на регулярной основе обеспечивает применение в труде высоких профессиональных и личностных качеств, позволяющих ему эффективно и качественно решать стоящие перед ним или подразделением задачи.
- при увязке заработной платы с достижениями, не носящими систематический характер — единовременные премии.

Системы стимулирования в общем виде должны предусматривать: показатели оценки и условия реализации стимулирующих выплат, размеры стимулирующих выплат, периодичность их применения и круг работников, которым осуществляются стимулирующие выплаты.

Основой современных систем стимулирования является поощрение за результаты работы на базе комплексного механизма оценки полученных результатов. Базовыми элементами системы стимулирования за результаты работы являются:

- стандарты деятельности для каждой должности, критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности;
- порядок оценки эффективности и результативности деятельности;
- методы оценки эффективности и результативности деятельности;
- порядок взаимодействия работника и работодателя по поводу результатов оценки;
- порядок принятия решений по результатам оценки и использование результатов в управленческой деятельности.

При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности работника необходимо учитывать, что критерии и показатели деятельности должны отражать не только процесс работы, но и по возможности быть увязаны с результатами деятельности структурного подразделения и учреждения в целом.



При разработке системы оценки результатов деятельности работника рекомендуется использовать следующую последовательность шагов:

- анализ целей и задач учреждения;
- определение результатов деятельности структурного подразделения;

- определение индивидуальных результатов деятельности;
- определение критериев оценки;
- определение показателей оценки;
- определение порядка проведения мониторинга.

При этом в результате выполнения шагов 2 и 3 необходимо сформулировать именно результаты деятельности, а не давать описание процесса (процедуры).

Один из наиболее важных и сложных этапов — определение критериев оценки. Для разработки указанных критериев рекомендуется выделить общие критерии оценки деятельности (качество, количество, время (сроки) и затраты ресурсов), а также специфические критерии в развитие общих критериев.

На основе проведенной работы для каждого из работников учреждения формируются сводные таблицы, которые отражают результаты его деятельности, критерии и показатели оценки, источники информации о достигнутых результатах. Данные таблицы могут быть представлены следующим образом:

<b>Наименование должности: врач общей практики</b>		
<b>Результат<sup>1</sup></b>	<b>Общие критерии</b>	<b>Специфические критерии<sup>2</sup></b>
Оказанная медицинская помощь взрослому населению	Качество	обоснованность назначения лекарственных средств и соблюдение правил выписки рецептов пациентам, имеющим право на получение набора социальных услуг снижение частоты вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению обоснованные жалобы пациентов запущенные случаи заболевания туберкулезом полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения
	Количество	полнота охвата мероприятиями по динамическому медицинскому наблюдению за состоянием здоровья отдельных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг, в том числе лекарственного обеспечения, санаторно-курортного и восстановительного лечения
	Время (сроки)	не установлены
	Затраты ресурсов	не установлены

1. Указанный результат приведен в качестве примера. Перечень индивидуальных результатов формируется на основе определения результатов деятельности структурного подразделения.

2. Специфические критерии приведены в качестве примера.

Специфические критерии	Показатели <sup>1</sup>			Мониторинг
	Удовл.	Хор	Отл.	
<b>Качество:</b> – обоснованность назначения лекарственных средств и соблюдение правил выписки рецептов пациентам, имеющим право на получение набора социальных услуг – частота вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению – обоснованные жалобы пациентов – запущенные случаи заболевания туберкулезом	Менее 80%	81%-95%	Более 95%	Отчет руководителя
	Возрастание	Стабильна	Уменьшение	Статистика
	Часто	Иногда	Отсутствуют	Отчет руководителя
	Более 10%	Менее 5%	Отсутствуют	Отчет руководителя
<b>Количество:</b> – полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения; – полнота охвата мероприятиями по динамическому медицинскому наблюдению за состоянием здоровья отдельных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг, в том числе лекарственного обеспечения, санаторно-курортного и восстановительного лечения	Менее 50%	50%-70%	Более 70%	Статистика
	Менее 70%	71%-94%	Более 95%	Статистика
<b>Время (сроки):</b> не установлено				
<b>Затраты ресурсов:</b> не установлены				

1. Показатели приведены в качестве примера. Показатели могут определяться как количественно, так и качественно.

Оценка деятельности работников учреждений может осуществляться на основе балльной системы по каждому из целевых показателей, например:

Специфические критерии	Показатели			Балл <sup>1</sup> (макс. балл)
	Удовл.	Хор	Отл.	
<b>Качество:</b> – обоснованность назначения лекарственных средств и соблюдение правил выписки рецептов пациентам, имеющим право на получение набора социальных услуг – частота вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению – обоснованные жалобы пациентов – запущенные случаи заболевания туберкулезом – другие	Менее 80%	81%-95%	Более 95%	__ (15)
	Возрастание	Без изменений	Уменьшение	__ (20)
	Часто	Иногда	Отсутствуют	__ (5)
	Более 10%	Менее 5%	Отсутствуют	__ (5)
<b>ИТОГО</b>				<b>__ (45)</b>
<b>Качество:</b> – полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения – полнота охвата мероприятиями по динамическому медицинскому наблюдению за состоянием здоровья отдельных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг, в том числе лекарственного обеспечения, санаторно-курортного и восстановительного лечения – другие	Менее 50%	50%-70%	Более 70%	__ (40)
	Менее 70%	71%-94%	Более 95%	__ (15)
<b>ИТОГО:</b>				<b>__ (55)</b>
<b>Время (сроки):</b> не установлено				
<b>Затраты ресурсов:</b> не установлены				
<b>ИТОГО:</b>				<b>__ (100)</b>

1. Максимальное количество баллов приведено в качестве примера.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться на основе соотнесения полученных баллов с предварительно разработанной шкалой и с учетом видов выплат стимулирующего характера, например: по критерию «количество» — выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; по критерию «качество» — выплаты за качество выполняемых работ; по совокупной оценке по всем критериям — премиальные выплаты по итогам работы.

<b>Количество набранных баллов</b>	<b>Размер выплаты стимулирующего характера</b>
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы <sup>1</sup>	
<i>Количество баллов 1</i>	<i>Размер выплаты 1</i>
<i>Количество баллов 2</i>	<i>Размер выплаты 2</i>
Надбавка за качество выполняемых работ	
<i>Количество баллов 1</i>	<i>Размер выплаты 1</i>
<i>Количество баллов 2</i>	<i>Размер выплаты 2</i>
Премиальные выплаты по итогам работы	
<i>Количество баллов 1</i>	<i>Размер выплаты 1</i>
<i>Количество баллов 2</i>	<i>Размер выплаты 2</i>

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет может определяться на основе иной шкалы, специально разработанной для этих целей.

1. Наименования выплат приведены в качестве примера.

## **IV. СТИМУЛИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Одной из главных причин повышенного внимания к вопросам стимулирования труда руководителей бюджетных учреждений является происходящая смена механизма бюджетирования учреждений с затратной модели, действовавшей до сих пор, на так называемую результативную модель бюджета (расходы привязаны к функциям, программам, услугам, видам деятельности и их результатам, полученным на основе оценки деятельности в соответствии с планами).

Стимулирование руководителей учреждений осуществляется с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583. В соответствии с данным Положением, федеральные государственные органы — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Руководителям учреждений — главным распорядителям средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации. Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Конкретный процент централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений определяется главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, самостоятельно. Объем централизованных средств должен рассчитываться с учетом размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Для этого структурные подразделения в ведомствах, курирующие подведомственные бюджетные учреждения, должны подготовить предложения о размере бюджетных средств, направляемых

на стимулирование руководителей соответствующих учреждений, на основании информации о предельных объемах бюджетных ассигнований, которые могут быть направлены на стимулирование руководителей учреждений. Данная информация доводится на основании росписи расходов федерального бюджета ведомства на очередной финансовый год. Годовой объем централизованных бюджетных ассигнований на выплату руководителям учреждений с распределением по каждому учреждению утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя средств федерального бюджета.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

В общем виде критерии оценки эффективности можно подразделить на три группы:

<b>Группа критериев</b>	<b>Примерные обобщенные критерии</b>
Процессы	Организация работы учреждения
	Исполнительская дисциплина
	Управление персоналом
	Финансово-экономическая деятельность
	Инновационные подходы к предоставлению услуг
Результаты	Непосредственные результаты
	Конечные результаты
Соотношения показателей	Эффективность
	Продуктивность

В соответствии с одним из наиболее распространенных подходов к оценке эффективности — системой сбалансированных показателей — при формировании конкретных критериев оценки эффективности необходимо учитывать все аспекты деятельности организации, включая условия, в которых организация работает. С этой точки зрения для оценки эффективности деятельности руководителей учреждений необходимо «сбалансировать» критерии с учетом трех факторов: результатов деятельности и эффекта (социального, политического и пр.), которые оказывает учреждение посредством своей деятельности, что определяет место и роль учреждения; влияние на потребителя государственных услуг, предоставляемых учреждением; организация функционирования и внутренних административных процессов. Данные факторы представляют своего рода три точки зрения: ведомства, в чьем подчинении находится учреждение, потребителей, которые получают государственные услуги и работников данного учреждения. Таким образом, при разработке перечня критериев, например, в соответствии с указанными примерными обобщенными критериями, рекомендуется тестировать их на полноту отражения каждого из перечисленных аспектов: критерии, характеризующие деятельность организации с точки зрения федерального органа власти, в чьем ведении находится учреждение; критерии, характеризующие деятельность организации с точки зрения потребителей услуг, предоставляемых организацией и критерии, характеризующие деятельность организации с точки зрения работников данной организации.

Показатели эффективности должны устанавливаться с учетом специфики и направлений основной деятельности учреждения, отражать те параметры, которые могут изменяться вследствие деятельности учреждения. При этом период оценки по разным показателям может устанавливаться дифференцированно.

Сводная таблица критериев, показателей оценки, источников информации и периодичности оценки может быть представлена следующим образом:

<b>Группа критериев</b>	<b>Примерные обобщенные критерии</b>
Процессы	Организация работы учреждения
	Исполнительская дисциплина
	Управление персоналом
	Финансово-экономическая деятельность
	Инновационные подходы к предоставлению услуг
Результаты	Непосредственные результаты
	Конечные результаты
Соотношения показателей	Эффективность
	Продуктивность

Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера должны устанавливаться главным распорядителем средств федерального бюджета ежегодно на основе анализа деятельности учреждения, а также исходя из задач, поставленных перед учреждением на следующий год.

Выплата премий за счет централизованных бюджетных ассигнований осуществляется в соответствии с локальным актом главного распорядителя средств федерального бюджета на основании предложений, подготовленных соответствующими структурными подразделениями, должностными лицами или комиссией по распределению централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. Состав указанной комиссии, порядок ее работы и полномочия должны быть определены локальным нормативным актом главного распорядителя средств федерального бюджета. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ главного распорядителя средств федерального бюджета о стимулировании руководителя учреждения.

Централизованные бюджетные ассигнования могут распределяться главными распорядителями средств федерального бюджета между руководителями всех подведомственных им учреждений в течение финансового года. Таким образом, если решение о стиму-

лирующих выплатах конкретного руководителя подведомственного учреждения за счет централизованных бюджетных ассигнований не принимается, соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных учреждений, а также работников данного учреждения.

## **ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ВОПРОСЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой 21.12.2001 (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 27.04.2004 № 32-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 29.12.2004 № 201-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 30.12.2006 № 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 01.10.2007 № 224-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ, от 28.02.2008 № 13-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2005 № 3-П, Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.07.2006 № 213-О). Статьи 146-154
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2002 г. № 187 «Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2003 № 475)
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». (включает районные коэффициенты к заработной плате работников непромышленных отраслей в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях)

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ» РОСЗДРАВА

---

## **«ОПЛАТА ТРУДА В БЮДЖЕТНОМ СЕКТОРЕ: НОВЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Москва, 2008

Введение новых систем оплаты труда работников бюджетной сферы — одна из приоритетных и наиболее сложных задач, требующая хорошей подготовки государственных служащих, отвечающих за их введение в подведомственных учреждениях.

В учебно-методическом пособии рассмотрены такие вопросы, как: системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, сравнительный анализ системы оплаты труда на основе ЕТС и новых систем оплаты труда, основные параметры новых систем оплаты труда. При рассмотрении основных параметров новых систем оплаты труда значительное внимание уделено идеологии новых систем оплаты труда, оплате труда руководителей федеральных бюджетных учреждений, вопросам установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплатам компенсационного и стимулирующего характера. В приложении приведен перечень основ-

ных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы разработки и введения новых систем оплаты труда.

Пособие предназначено для учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих по направлению «Оплата труда и доходы населения».

## **ВВЕДЕНИЕ**

Долгое время в Советском Союзе действовали отраслевые системы оплаты труда работников, которые обладали значительной гибкостью и являлись важнейшим элементом управления персоналом в условиях плановой экономики и монополии государства в роли работодателя. Однако в 1992 г. в условиях гиперинфляции отраслевые системы оплаты труда работников были объединены в общую систему оплаты труда на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, что сыграло значительную позитивную роль. В целях компенсации роста потребительских цен, функционирования механизма поддержания соотношений по тарифным ставкам (окладам) для обеспечения необходимого единства дифференциации оплаты труда в соответствии с его сложностью был приняты согласованные решения по повышению уровня оплаты труда для всех категорий работников бюджетной сферы. Несмотря на принятые меры, реальный уровень заработной платы работников бюджетной сферы значительно снизился по сравнению с дореформенным периодом, поскольку финансовые возможности государства не позволяли осуществлять индексацию заработной платы в размерах, соответствующих реальному росту потребительских цен на товары и услуги.

Отраслевые особенности организации и оплаты труда работников получили реализацию путем введения множества надтарифных выплат в виде доплат, надбавок, повышений к тарифным ставкам (окладам) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. Наряду с надтарифными выплатами в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми

актами в государственных учреждениях получили распространение параллельные системы оплаты труда за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

До декабря 2008 г. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы была обязательной только в отношении работников федеральных учреждений, т.к. с 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления, предоставлено право самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений. В период 2005–2008 гг. в основу большинства региональных и муниципальных систем оплаты труда работников была положена ЕТС. В тоже время применялись местные особенности (более высокий размер тарифной ставки, «губернаторские» надбавки и др.), дававшие определенные конкурентные преимущества на рынке труда «своим» учреждениям по сравнению с федеральными. Правительство Российской Федерации, напротив, не могло проявить гибкость, ведь в рамках ЕТС работник получал одинаковую зарплату как в Ставропольском крае и Ивановской области, так и в регионах с высокой стоимостью труда — гг. Москве и Санкт-Петербурге.

Кроме того, следует учитывать, что население, справедливо ожидало получить от государства гарантированные ему социальные услуги, причем надлежащего качества. Правительство Российской Федерации неоднократно давало соответствующие поручения федеральным министерствам, службам и агентствам, которые в свою очередь направляли необходимые указания руководителям подведомственных учреждений. Однако руководители учреждений не имели возможности стимулировать качественные результаты труда работников, т.к. в системе оплаты труда по ЕТС практически все надбавки и доплаты носили гарантированный характер.

В течение 2006–2007 гг. были разработаны подходы к созданию новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 были определены основы новой системы оплаты труда, а также даны поручения федеральным органам исполнительной власти по подготовке необходимой нормативной правовой базы. С сентября 2007 г. по ноябрь 2008 г. проводилась подготовительная работа с учетом постановления Правительства Российской

Федерации от 5 августа 2008. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». С 1 декабря 2008 г. новые системы оплаты труда работников введены во всех федеральных бюджетных учреждениях.

## **I. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Правовые основы систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений определены в статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников федеральных государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

Федеральным законом от 4 февраля 1999 г. № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями) было установлено соотношение между тарифными ставками (окладами) первого и восемнадцатого разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, а также законодательно закреплены полномочия Правительства Российской Федерации по определению

размеров тарифной ставки (оклада) первого разряда и утверждению межразрядных тарифных коэффициентов. Последний раз размер тарифной ставки (оклада) первого разряда и межразрядные тарифные коэффициенты были утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от № 256 от 29 апреля 2006 г. (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 30 сентября 2006 г. № 590):

		Разряд ЕТС																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
МТК*	1	1,04	1,09	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5	
Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда – 1 100 рублей. С 1 октября 2006 г. размер тарифной ставки (оклада) первого разряда был увеличен в 1,11 раза.																			

\* Межразрядные тарифные коэффициенты

Статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. При этом в соответствии со статьями 147 и 148 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии

со статьей 315 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размеры районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации (статьи 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, действовавшую ранее систему оплаты труда работников федеральных государственных учреждений можно представить в следующем виде:

- тарифные ставки (оклады) работников всех федеральных государственных учреждений установлены на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы;
- повышения тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсационных выплат, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, носящие межотраслевой характер;
- повышения тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсационных выплат, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами для работников отдельных отраслей (специфичные для каждой отрасли);
- стимулирующие выплаты, установленные в федеральных государственных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, осуществляемые за счет экономии фонда заработной платы, средств, получаемых учреждением за оказание платных услуг и из внебюджетных источников.

## **II. ПЕРЕХОД К НОВЫМ СИСТЕМАМ ОПЛАТЫ ТРУДА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Одним из существенных недостатков системы оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки являлся низкий размер тарифной ставки (оклада) первого разряда, в результате чего боль-

шинство тарифных ставок (окладов) по разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений оказывались ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Данный факт оказывал существенное влияние на конкурентоспособность заработной платы в бюджетных учреждениях. В результате создавшегося положения многие вакансии оставались незаполненными, отмечалась значительная доля вынужденного совместительства. На практике премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, зачастую использовались для того, чтобы привлечь работника в учреждение, являясь как бы постоянным дополнением к окладу. Это в свою очередь значительно ограничивало, а в ряде случаев фактически не позволяло использовать систему оплаты труда в качестве элемента управления персоналом.

В то же время вопрос о существенном повышении размера тарифной ставки (оклада) первого разряда не рассматривался из-за существенных макроэкономических ограничений. Увеличение указанного размера до величины прожиточного минимума потребовало бы существенного роста затрат бюджета на оплату труда работников бюджетных учреждений и, соответственно, сокращения расходов на иные статьи бюджетных расходов. Кроме того, резкое повышение заработной платы работников бюджетных учреждений могло бы привести к росту потребительского спроса населения и, соответственно, существенному увеличению инфляции. Таким образом, важная задача по повышению уровня заработной платы в бюджетной сфере не могла быть решена путем простого увеличения размера тарифной ставки (оклада) первого разряда.

Другой серьезной проблемой являлось применение ЕТС в условиях значительных региональных различий в размерах оплаты труда работников. Дифференциация средней заработной платы по субъектам Российской Федерации обусловлена не только применением районных коэффициентов с целью компенсации повышенной стоимости проживания в неблагоприятных природных климатических условиях, но и значительными различиями в социально-экономическом развитии регионов. В этих условиях простое увеличение размеров тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений не привело бы к равномерному увеличению конкурентоспособности рабочих мест в бюджетных учреждениях различных субъектов Российской Федерации.

Представляется очевидным, что в современных условиях система оплаты труда должна быть гибкой и позволять корректировать размеры заработной платы работников в зависимости от ситуации на рынке труда. Однако система оплаты труда на основе ЕТС не соответствовала этим требованиям: размеры окладов были жестко зафиксированы для работников бюджетных учреждений по всей стране (на федеральном, региональном и муниципальном уровне), применение надтарифных выплат было также жестко регламентировано. Руководители учреждений не имели возможности гибко реагировать на ситуацию на рынке труда и, тем более, применять эффективные механизмы стимулирования работников, что также являлось важной проблемой действовавшей системы оплаты труда на основе ЕТС.

В целом система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки была сверхцентрализована, не позволяла решить задачу по существенному увеличению уровня заработной платы в бюджетной сфере, не предоставляла руководителям возможности гибко применять такой важный инструмент, как система оплаты труда в управлении государственным учреждением.

Возникшие проблемы в применении системы оплаты труда на основе ЕТС, потребовали разработки новых систем оплаты труда, которые позволяли бы повысить реальную заработную плату работников бюджетных учреждений и обеспечить соблюдение следующих принципов:

- равная оплата за равноценный труд;
- расширение полномочий руководителей учреждений, придание гибкости новым системам оплаты труда;
- установление размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника с учетом индивидуальных, определенных в его трудовом договоре, должностных обязанностей;
- повышение прозрачности системы оплаты труда;
- повышение мотивации руководителей и специалистов к качественным результатам труда (стимулирование работы на результат).

Сравнительный анализ систем оплаты труда на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений и новых систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений представлен в следующей таблице:

Параметры систем оплаты труда работников	Системы оплаты труда работников	
	На основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений	Новые системы оплаты труда работников
1	2	3
Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников	Устанавливаются Правительством Российской Федерации одновременно для всех федеральных государственных учреждений. Жестко регламентированы Единой тарифной сеткой по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.	Устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов). Профессиональные квалификационные группы работников утверждены приказами Минздравсоцразвития России.
Выплаты компенсационного характера	Порядок и условия, включая размеры, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации.	Устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации. На уровне Правительства Российской Федерации утверждаются: — размеры отдельных выплат компенсационного характера (районные коэффициенты и др.); минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время; — порядок установления минимальных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

1	2	3
Выплаты стимулирующего характера	Устанавливаются федеральными законами, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. Руководитель учреждения может вводить дополнительные стимулирующие выплаты за счет экономии фонда оплаты труда и поступления финансовых средств из внебюджетных источников.	Для применения остаются обязательными лишь отдельные стимулирующие выплаты, установленные федеральными законами. Руководитель учреждения самостоятельно формирует систему стимулирования работников учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818.
Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений	Оклады, как и у работников учреждений, устанавливаются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера жестко регламентируются федеральными нормативными правовыми актами.	Должностной оклад руководителя учреждения определяется 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. Федеральные государственные органы — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.
Выделение бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений	На основе нормативов штатной численности утверждается штатное расписание. В соответствии с ЕТС устанавливаются оклады (тарифные ставки) по каждой из должностей. В соответствии с федеральными нормативными правовыми актами устанавливаются надтарифные выплаты. Затем на основе сметы формируется фонд оплаты труда.	Определяются задачи и объем выполняемых учреждением работ, которые обеспечиваются выделением бюджетных ассигнований на оплату труда. Руководителем учреждения утверждается единое штатное расписание. Разрабатывается система оплаты и стимулирования труда работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и планируемых поступлений из государственных внебюджетных фондов, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В соответствии со статьей 4.1. Федерального закона «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 4 февраля 1999 г. № 22-ФЗ было принято постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2007 г. № 605 были установлены рамочные параметры новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, а также даны поручения федеральным органам исполнительной власти по подготовке необходимой нормативной правовой базы. Введение новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений предусматривалось осуществить постепенно в период с сентября 2007 г. до 1 января 2009 г.

С учетом результатов подготовительной работы, проведенной Минздравсоцразвития России и федеральными органами исполнительной власти, было принято постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Правительством Российской Федерации был установлен новый срок введения новых систем оплаты труда работников — одновременно с 1 декабря 2008 г, отдельные параметры новых систем оплаты труда работников были скорректированы, а также даны соответствующие поручения федеральным органам исполнительной власти. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008. утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее Положение).

Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включают размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также указанным Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации № 583.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включают:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, направленные на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

### 3.1. Идеология систем оплаты труда

Новые системы оплаты труда рассматриваются, прежде всего, как важнейший инструмент управления персоналом. При этом основная цель стимулирующих выплат — повышение объемов и качества выполняемых работ при минимизации издержек на оплату персонала в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Государство принимает решение осуществить выполнение определенных задач на основе их реализации конкретным бюджетным учреждением. Руководитель учреждения с точки зрения вышестоящего федерального органа исполнительной власти — это высококвалифицированный наемный менеджер, которому вменены обязанности по обеспечению выполнения задач, возложенных на учреждение. Для этого предоставляются необходимые полномочия, а также выделяются финансовые ресурсы на эти цели, в том числе на оплату труда работников.

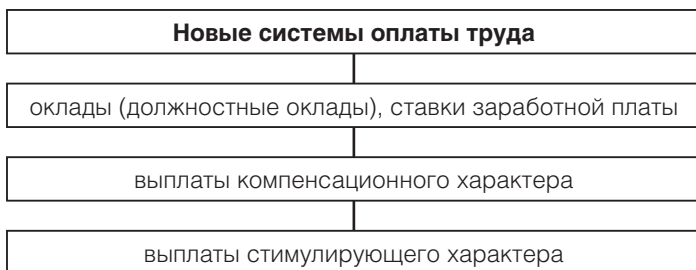


Рис. 2. Структура оплаты труда.

Оплата труда руководителя (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии) определяется федеральным органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение. При этом основной упор делается на стимулирующие выплаты (премии), которые руководитель сможет получить в полном размере, если учреждение выполнит все поставленные перед ним задачи.

Таким образом, государство, выступая в качестве работодателя, управляющего нанятым персоналом, ежегодно ставит перед федеральными бюджетными учреждениями задачи и определяет вознаграждение руководителям учреждений за их выполнение, добивается эффективной работы всей сети федеральных бюджетных учреждений.

При этом государство не осуществляет (в отличие от оплаты труда на основе ЕТС) администрирования заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений, делегируя соответствующие права на уровень их руководителей. Они в свою очередь выступают для персонала учреждений в качестве работодателей. Государство не вмешивается в их взаимоотношения с работниками учреждений (изменение штатной структуры, определение норм труда, подбор персонала, оплата труда работников и др.) пока они обеспечивают выполнение задач, поставленных перед учреждениями, и не превышают нормы трудового законодательства.

Руководители, в свою очередь, с учетом поставленных задач и планируемых объемов работ утверждают структуру учреждения и формируют штатное расписание. Коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом утверждаются положения об оплате и стимулировании труда работников. При определении условий оплаты труда работников основное внимание уделяется стимулирующим выплатам. Главный принцип при введении в систему оплаты труда работников определенной стимулирующей выплаты — ее применение должно позитивно влиять на выполнение поставленных перед учреждением задач, а, следовательно, увеличивать вероятность получения соответствующих выплат руководителем федерального бюджетного учреждения.

### **3.2. Оплата труда руководителей федеральных бюджетных учреждений**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 должностной оклад руководителя учреж-

дения определяется 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.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения должностных окладов руководителей соответствующих учреждений утверждены федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Положения постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 получили конкретизацию в приказе Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н, которым утвержден порядок исчисления размеров средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, а в приказе Минздравсоцразвития России от 02.04.2008 № 158н даны разъяснения об установлении оклада руководителя в том случае, если невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала федерального бюджетного учреждения для определения должностного оклада руководителя.

Следует учитывать, что в соответствии со статей 129 Трудового кодекса Российской Федерации должностной оклад — это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад руководителя устанавливается в его трудовом договоре в абсолютной величине (в рублях Российской Федерации).

Установление должностного оклада осуществляется на момент введения новых систем оплаты труда работников — 1 декабря 2008 г. (путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору) или, после 1 декабря 2008 г. при вступлении в должность (в данном случае должностной оклад сразу устанавливается в трудовом договоре). После этого он не может быть снижен по инициативе вышестоящего федерального органа исполнительной власти даже в случае снижения средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу. Такое снижение может быть интер-

претерпено как ухудшение условий оплаты руководителя, т.е. нарушение Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год увеличилась, то должностной оклад работника по решению работодателя может быть увеличен с 1 января года, следующего за календарным годом, в котором произошло увеличение средней заработной платы работников основного персонала учреждения. Размер увеличения должностного оклада работника определяется работодателем.

После установления должностного оклада руководителю учреждения и выплат компенсационного характера (с учетом условий труда) определяются выплаты стимулирующего характера в зависимости от выполнения поставленных перед учреждением задач и достижения целевых показателей с учетом критериев эффективности работы руководителя.

Стимулированию руководителей учреждения при введении новых систем оплаты труда следует уделить особое внимание.

Федеральные государственные органы — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Руководителям учреждений — главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации. Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Конкретный процент централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений определяется самостоятельно главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находятся учреждения. Процент централизации средств должен определяться с учетом размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Для этого структурным подразделениям в ведомствах, курирующих подведомственные бюджетные учреждения, следует подготовить предложения о раз-

мере бюджетных средств, направляемых на стимулирование руководителей соответствующих учреждений. Данные предложения основываются на информации о предельных объемах бюджетных ассигнований, которые могут быть направлены на стимулирование руководителей учреждений. Подготовленная информация доводится на основании росписи расходов федерального бюджета ведомства на очередной финансовый год. Годовой объем централизованных бюджетных ассигнований на выплату руководителям учреждений с распределением по каждому учреждению утверждается локальным актом главного распорядителя средств федерального бюджета.

В соответствии с Положением, выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. При этом под эффективностью может пониматься как экономическая, так и социальная эффективность работы учреждения, достижение установленных показателей результатов деятельности.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются главным распорядителем средств федерального бюджета самостоятельно. При этом выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения должны производиться на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения с учетом критериев эффективности деятельности самого руководителя.

Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера должны устанавливаться главным распорядителем средств федерального бюджета ежегодно на основе анализа деятельности учреждения, а также исходя из задач, поставленных перед учреждением на следующий год.

Выплата премий за счет централизованных бюджетных ассигнований осуществляется в соответствии с локальным актом главного распорядителя средств федерального бюджета на основании предложений, подготовленных соответствующими структурными подразделениями, должностными лицами или комиссией по распределению централизованных бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

### **3.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на уровне каждого конкретного учреждения в положении об оплате и стимулировании труда работников.

Построение схем окладов осуществляется с учетом сложности трудовой функции и обязанностей, предусмотренных в должностной инструкции по каждой из должностей. В этом случае дифференциация в окладах по различным должностям могла быть крайне низка, например, в размере одного рубля, а схема окладов слишком сложна и неэффективна. Поэтому, как правило, по должностям с примерно одинаковой сложностью трудовой функции и обязанностей устанавливают одинаковый оклад.

Можно построить схему окладов, например, на основе профессиональных квалификационных групп.

Понятие профессиональных квалификационных групп (ПКГ) определено в статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации. ПКГ — это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы утверждаются приказами Минздравсоцразвития России с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти.

Оклад устанавливается единый для всех должностей служащих, включенных в одну профессиональную квалификационную группу. Оклад по каждой более высокой профессиональной квалификационной группе должен быть выше оклада, устанавливаемого, по предыдущей группе.

Другой возможный подход — установление схемы окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В этом случае как примерно равноценные рассматриваются должности служащих, отнесенные к одному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. При этом размер оклада должен увеличиваться при повышении квалификационного уровня, а также группы, т.е. оклад, установленный по должностям, отнесенным к третьему квалификационному уровню, должен

быть выше оклада, установленного по второму квалификационному уровню этой же профессиональной квалификационной группы, а оклад, установленный по первому квалификационному уровню более высокой профессиональной квалификационной группы, должен быть выше окладов по любому из квалификационных уровней предыдущей профессиональной квалификационной группы.

Наконец, можно построить схемы окладов без применения профессиональных квалификационных групп. Однако в этом случае предварительно необходимо провести научное исследование и обосновать свою позицию. Например, схема окладов может быть построена по разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

### **3.4. Выплаты компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

В перечень видов выплат компенсационного характера включены:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- дополнительные выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты по районному регулированию оплаты труда в районах и местностях с неблагоприятными природными климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера, как правило, начисляются на должностные оклады (оклады) или сдельный заработок. В федеральных государственных учреждениях порядок начисления указанных выплат фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством.

Важно отметить, что выплаты по районному регулированию оплаты труда в районах и местностях с неблагоприятными природными климатическими условиями начисляются на всю заработную плату. Таким образом, работникам, которым будут установлены оклады и повышающие коэффициенты к окладам, не образующим новые оклады, районный коэффициент будет начисляться на оклад и на повышающий коэффициент.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом условий труда.

Следует иметь в виду, что установленные выплаты компенсационного характера должны быть полностью обеспечены объемом имеющегося бюджетного финансирования.

### 3.5. Повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их реализации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с учетом Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818. В данном приказе к выплатам стимулирующего характера отнесены:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

*Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* могут быть установлены в виде надбавок за интенсивность труда, высокую производительность труда, участие в федеральных и отраслевых программах, премий за достижение установленных показателей результатов работы, премий за выполнение особо важных и срочных работ.

*Выплаты за качество выполняемых работ*, как правило, устанавливаются в виде премий за достижение высокого качества выполнения работы.

*Выплаты за стаж непрерывной работы*, выслугу лет предусматриваются в виде надбавок за стаж непрерывной работы или выслугу лет как в конкретном учреждении, так и в учреждениях определенного вида экономической деятельности.

*Премиальные выплаты по итогам работы* могут быть установлены в виде премий по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), при этом одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Для целей стимулирования качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера рекомендуется предусматривать в размере не менее 30 процентов от ассигнований из федерального бюджета, поступивших в фонд оплаты труда работников федерального бюджетного учреждения.

Помимо ранее применявшихся надбавок и премий Минздравсоцразвития России предлагает новое наименование для обозначения стимулирующих выплат — повышающий коэффициент к окладу. Как правило, применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

### **ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ РАЗРАБОТКИ И ВВЕДЕНИЯ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 28.03.2008 № 221).
2. Положение «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей». Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605.
3. Приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «Объем ассигнований федерального бюджета, предусмотренных главным распорядителям средств федерального бюджета на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, по состоянию на 31 августа 2007 г.»
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных орга-

нов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725)

5. Положение «Об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725) утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.
6. Перечень признаваемых утратившими силу с 1 декабря 2008 г. Актов Правительства Российской Федерации. Утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.
7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».  
Приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».  
Приложение №2 к приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Разъяснение о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».  
Приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Приложение №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Разъяснение о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам. Утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 525.

10. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

Рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений. Утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н.

11. Перечень приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, регламентирующих порядок введения новых систем оплаты труда. Приложение к Рекомендациям по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н.

12. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверж-

дении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения.

Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Разъяснение по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения. Утверждено приказом Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. № 158н.

14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации постановления правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений».

15. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 424н «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме».

Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме. Утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н.

Примерная форма трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения. Приложение №1 к рекомендациям по заключению трудового договора и его примерной форме с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н.

Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изменении условий оплаты труда. Приложение 2 к рекомендациям по заключению трудового договора и его примерной форме с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИКАЗОВ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Приложение к Рекомендациям по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н

### **По оплате труда руководителей федеральных бюджетных учреждений:**

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 г. № 11108);
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г. № 11606);

3. Приказ Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г. № 11624).

### **Утверждающие состав профессиональных квалификационных групп:**

4. Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10191);
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10189);
6. Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г. № 10222);
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 3 апреля 2008 г. № 11452);
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрирован в Минюсте России 9 апреля 2008 г. № 11481);
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 апреля 2008 г. № 201н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей гражданского персонала государственных морских инспекций, групп патрульных судов (катеров) и членов экипажей, патрульных судов (катеров), осуществляющих государственный контроль в сфере охраны морских биологических ресурсов» (зарегистрирован в Минюсте России 28 мая 2008 г. № 11765);

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731);
11. Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725);
12. Приказ Минздравсоцразвития от 12 мая 2008 г. № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Минюсте России 28 мая 2008 г. № 11764);
13. Приказ Минздравсоцразвития России от 21 мая 2008 г. № 235н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной сторожевой охраны» (зарегистрирован в Минюсте России 6 июня 2008 г. № 11801);
14. Приказ Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 г. № 241н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов» (зарегистрирован в Минюсте России 7 июня 2008 г. № 11815);
15. Приказ Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11856);
16. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858);
17. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861);

18. Приказ Минздравсоцразвития от 6 июня 2008 г. № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр» (зарегистрирован в Минюсте России 30 июня 2008 г. № 11908);
19. Приказ Минздравсоцразвития России от 7 июня 2008 г. № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков» (зарегистрирован в Минюсте России 30 июня 2008 г. № 11964);
20. Приказ Минздравсоцразвития России от 30 июня 2008 г. № 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы» (зарегистрирован в Минюсте России 14 июля 2008 г. № 11964);
21. Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001);
22. Приказ Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12048);
23. Приказ Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников телевидения (радиовещания)» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12047);
24. Приказ Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12046);
25. Приказ Минздравсоцразвития России от 27 июля 2008 г. № 350н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников государственного материального резерва» (зарегистрирован в Минюсте России 6 августа 2008 г. № 12069);
26. Приказ Минздравсоцразвития России от 28 июля 2008 г. № 357н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников ведомственной охраны Минфина России» (зарегистрирован в Минюсте России 12 августа 2008 г. № 12070);

27. Приказ Минздравсоцразвития России от 27 июля 2008 г. № 358н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников, осуществляющих производственную деятельность Гохрана России» (зарегистрирован в Минюсте России 12 августа 2008 г. № 12100);
28. Приказ Минздравсоцразвития России от 30 июля 2008 г. № 364н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников, осуществляющих пробирный надзор» (зарегистрирован в Минюсте России 12 августа 2008 г. № 12099).

**Утверждающие перечень видов выплат стимулирующего и компенсационного характера:**

29. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080);
30. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ» РОСЗДРАВА

---

## **«ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

### **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

Москва, 2008

Введение новых систем оплаты труда работников бюджетной сферы — одна из приоритетных и наиболее сложных задач, требующая хорошей подготовки государственных служащих, отвечающих за разработку и введение новых систем оплаты труда в подведомственных учреждениях.

В представленном учебно-методическом пособии рассматриваются правовые основы разработки и введения новых систем оплаты труда. Подробно рассматриваются положения Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие вопросы оплаты труда, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации по вопросам введения новой системы оплаты труда, локальные нормативные акты Минздравсоцразвития России по вопросам разработки новых систем оплаты труда.

Пособие предназначено для учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих по направлению «Оплата труда и доходы населения».

## **ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации государство гарантирует своим гражданам достойную жизнь, основой которой является достойный уровень заработной платы. При этом одним из важнейших показателей стабильности государства является величина заработной платы. Таким образом, уровень заработной платы работников бюджетной сферы — это вопрос государственных приоритетов.

Правовой аспект заработной платы вытекает из сущности права как совокупности общеобязательных норм, охраняемых силой государства. Детализация и углубление конституционных положений по оплате труда осуществляется через акты трудового законодательства. Государством уделяется значительное внимание формированию и совершенствованию трудового законодательства, регламентирующего и регулирующего трудовую деятельность работников, права и обязанности работодателей.

## **I. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Правовую основу организации оплаты труда составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательные и нормативные правовые акты, принятые на федеральном и региональном уровнях, содержащие вопросы оплаты труда.

Статья 7 Конституции Российской Федерации характеризует Российскую Федерацию как социальное государство. Согласно этой статье политика государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одним из проявлений социального государства являются закрепленные в Конституции Российской Федерации нормы в области охраны труда и здоровья людей, установление гарантированного минимального размера оплаты труда.

Статья 37 Конституции Российской Федерации, которая посвящена вопросам труда, законодательно закрепляет, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом мини-

мального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

На основе принципов, заложенных в Конституции Российской Федерации, вопросы оплаты труда детализируются в Трудовом кодексе Российской Федерации. Так, Трудовым кодексом Российской Федерации закреплены основные понятия и определения, связанные с оплатой труда:

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваются основные государственные гарантии по оплате труда, которые включают:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, направленные на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом. Статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает зависимость минимального размера оплаты труда от величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Федеральным законом от 24.06.2008 № 91-ФЗ с 1 января 2009 г. минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4330 руб. в месяц, что составляет величину прожиточного минимума трудоспособного населения в среднем по России в 4-ом квартале 2007 г.

Заработная плата работников должна формироваться с учетом принципов, сформулированных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, к которым относятся следующие:

- системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- заработная плата работнику устанавливается трудовым договором;
- условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- условия оплаты труда, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- условия оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетных средств, устанавливаются в таком же порядке, однако объемы финансирования учреждений бюджетной сферы в части средств, направляемых на оплату труда, должны

соответствовать Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников бюджетных организаций, которые принимаются Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Вопросы систем оплаты труда для работников государственных и муниципальных учреждений регламентированы статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой указанные системы оплаты труда устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации вводит понятия базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, профессиональных квалификационных групп.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В соответствии статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации Правительству Российской Федерации предоставлено право устанавливать

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. При этом заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Таким образом, если система оплаты труда работников государственного или муниципального учреждения предусматривает установление работнику оклада, должностного оклада или ставки заработной платы, то они должны быть не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом, учитывая, что оклад (должностной оклад), ставка заработной платы является частью заработной платы, автоматически выполняется норма статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений должна быть не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Если в государственном или муниципальном учреждении будет введена система оплаты труда, не предусматривающая установление работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, т.е. использована иная терминология и применить норму статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации не будет представляться возможным, то в этом случае основной также становится норма статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений должна быть не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Под профессиональными квалификационными группами понимаются группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минздравсоцразвития России. Иные органы государственной власти, органы местного самоуправления, учреждения или организации не имеют права утверждать свои профессиональные квалификационные группы.

В общем виде системы оплаты труда различаются в зависимости от того, какой основной показатель применяется для учета результатов труда при оценке выполненной работы с целью её оплаты. Системы оплаты труда включают: размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам и системы премирования. В практике применяются две основные системы оплаты труда: повременная оплата и сдельная оплата. При повременной системе учитывается проработанное время, в течение которого работник выполняет трудовые обязательства, и оплата производится на основе тарифной ставки или должностного оклада. При сдельной системе оплачивается каждая единица работы. При этом оплата производится на основании сдельной расценки, которая является расчетной величиной, производной от тарифной ставки и нормы выработки. Основной характерной чертой тарифной системы оплаты труда является дифференциация заработной платы работников различных категорий на основе отнесения профессий и должностей к тарифным разрядам работ в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений может быть как тарифной, так и иной, т.е. не основанной на тарифах. Так, в статье 4.1 Федерального закона от 4 февраля 1999 г. № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» прямо указано, что по решению Правительства Российской Федерации для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки. Следует

также отметить, что с 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления предоставлено право самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений.

Особое внимание необходимо обратить на установленное Трудовым кодексом Российской Федерации правило о повышенном размере оплаты труда в случаях, когда труд протекает в особых условиях. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. К условиям труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата, относятся условия двух групп. В первую группу входят условия, связанные с наличием вредных факторов производственной среды — это тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда. Порядок оплаты при выполнении этих работ предусмотрен статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Вторую группу составляют условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовым Кодексом предусмотрены и иные случаи выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. К таким условиям отнесены:

- выполнение работ различной квалификации (статья 150 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сверхурочная работа (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- другие условия, установленные законодательством о труде.

Правовая база организации оплаты труда в бюджетной сфере дополняется принятым 5 августа 2008 г. постановлением Правительства Российской Федерации № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и феде-

ральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Данным постановлением утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее — Положение), в котором сформулированы основные параметры вводимых с 1 декабря 2008 г. новых систем оплаты труда.

В соответствии с указанным Положением новые системы оплаты труда включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера; устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также указанного Положения; устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Положения об оплате труда в бюджетных учреждениях разрабатываются на основании примерных положений об оплате труда работников соответствующих учреждений по видам экономической

деятельности, утвержденных федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета с учетом рекомендаций, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»).

На основании п. 3 Положения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Перечень нормативных актов Минздравсоцразвития России, утверждающих профессиональные квалификационные группы, приведен в приложении.

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. Перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих учреждений утверждаются федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации; работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями — в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации; в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных — с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях в пределах фонда оплаты труда. При этом следует учитывать, что начиная с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Стимулирующие выплаты руководителям федеральных бюджетных учреждений могут устанавливаться федеральными государственными органами — главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения за счет централизации до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений. Согласно Положению использование централизован-

ных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых приказами федеральных государственных органов — главных распорядителей средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение. Для определения результативности и эффективности работы федерального бюджетного учреждения, приказом федерального государственного органа — главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение, могут формироваться специальные комиссии.

## **II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В связи с переходом на новую систему оплаты труда, предусмотренную постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, в трудовые договоры с работниками учреждений необходимо вносить изменения, поскольку согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Примерная форма трудового договора с работником и примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изменении условий оплаты труда утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме». Дополнительные соглашения к трудовым договорам в связи с переходом на новые системы оплаты труда должны содержать информацию о новых размерах окладов работников, размерах и условиях осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового дого-

вора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В качестве одного из оснований для одностороннего изменения условий трудового договора по инициативе работодателя Трудовой кодекс Российской Федерации установил изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Введение новых систем оплаты труда может рассматриваться в качестве изменения организационных условий труда, под которыми понимается совокупность факторов и условий, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность. Система оплаты труда является одним из элементов организации труда в учреждении.

Изменение условий трудового договора, происходящее вследствие изменений организационных или технологических условий труда, сопровождается необходимостью проведения обязательных процедур, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Так, работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае несогласия работника работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Следует учесть, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение штатов или численности работников организации (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации). При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации необходимо учитывать те ограничения и дополнительные гарантии, которые предусмотрены действующим законодательством о труде для отдельных категорий работников:

- не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери;
- не допускается расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случая ликвидации организации), без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; увольнение в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных

организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора уволены работодателем без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Необходимо также отметить, что при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В связи с отсутствием возможности устанавливать оклады, ставки заработной платы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора. Таким образом, работники, должности которых подлежат сокращению в связи с отсутствием их финансирования, могут быть привлечены на условиях срочного трудового договора.

## **ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ, УТВЕРЖДАЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н (с изменениями от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 23.06.2008 N 11861);
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 399н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей и профессий командного и рядового состава экипажей судов обеспечения военно-морского флота» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 N 12165);
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 394н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей министерства обороны Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 N 12160);
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12164);
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12178);
6. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

- должностей работников морского транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12172);
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12161);
  8. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 400н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей специалистов и руководителей структурных подразделений (маяков, групп, партий, участков, станций, телеуправляемых подводных аппаратов и других) вспомогательного флота, гидрографической службы, управления поисковых и аварийно-спасательных работ военно-морского флота» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12175);
  9. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 398н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей работников учреждений телевидения, радиовещания и кинопроката министерства обороны Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12163);
  10. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 397н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников студии военных художников имени м.б. грекова и военно-художественной студии писателей министерства обороны Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12162);
  11. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 396н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений министерства обороны Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12174);
  12. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 395н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей и профессий работников учреждений уголовно-исполнительной системы» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12173);
  13. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 402н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы

- должностей руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов министерства обороны Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12177);
14. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 401н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей работников культурно-просветительных учреждений министерства обороны российской федерации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 25.08.2008 № 12176);
  15. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 389н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 20.08.2008 № 12146);
  16. Приказ Минздравсоцразвития России от 30.07.2008 № 364н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих пробирный надзор» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 12.08.2008 № 12099);
  17. Приказ Минздравсоцразвития России от 28.07.2008 № 358н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих производственную деятельность Гохрана России» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 12.08.2008 № 12100);
  18. Приказ Минздравсоцразвития России от 28.07.2008 № 357н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников ведомственной охраны Минфина России» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 06.08.2008 № 12070);
  19. Приказ Минздравсоцразвития России от 24.07.2008 № 350н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников Государственного материального резерва» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 06.08.2008 № 12069);
  20. Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 31.07.2008 № 12046);

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 31.07.2008 №12047);
22. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 31.07.2008 N 12048);
23. Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 18.07.2008 № 12001);
24. Приказ Минздравсоцразвития России от 30.06.2008 № 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 14.07.2008 № 11964);
25. Приказ Минздравсоцразвития России от 07.06.2008 № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 30.06.2008 № 11898);
26. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.06.2008 № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 30.06.2008 № 11908);
27. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 18.06.2008 № 11858);
28. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на

- водных объектах» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 18.06.2008 № 11856);
29. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 241н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 07.06.2008 № 11815);
30. Приказ Минздравсоцразвития России от 21.05.2008 № 235н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 06.06.2008 № 11801);
31. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.05.2008 № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 28.05.2008 № 11764);
32. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 22.05.2008 № 11725);
33. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 22.05.2008 № 11731);
34. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.04.2008 № 201н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей гражданского персонала государственных морских инспекций, групп патрульных судов (катеров) и членов экипажей патрульных судов (катеров), осуществляющих государственный контроль в сфере охраны морских биологических ресурсов» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 28.05.2008 № 11765);
35. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 09.04.2008 № 11481);

36. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 03.04.2008 № 11452);
37. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 01.10.2007 № 10222);
38. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 27.09.2007 № 10190).



# **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ  
ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

Подписано в печать 10.03.09 г. Заказ  
Формат 60x90  $\frac{1}{16}$   
Печать офсетная.