

Д.В. БОЧКОВ

**АКТУАЛЬНЫЕ ФИНАНСОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

2021 г.

Б 86 Бочков Д.В.

Актуальные финансово-экономические вопросы управления образовательной организацией. Учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков. – 119 с.

Данное учебно-методическое пособие может быть полезно руководителям общеобразовательных организаций в части разработки и корректировки пакета нормативно-правовой и финансово-экономической документации регламентирующей формирование эффективной деятельности образовательной организации. В пособии представлены теоретические и практические материалы по экономике образования, а также фонды оценочных средств, позволяющие провести самооценку уровня полученных знаний. В приложении представлены пакеты региональных и локальных нормативно-правовых актов регламентирующих экономическую деятельность общеобразовательных организаций.

Материалы могут быть полезны преподавателям институтов повышения квалификации работников образования и специалистам ресурсных образовательных центров при подготовке к лекционным, практическим занятиям, а также всем интересующимся вопросами экономики образования.

© Бочков Д.В., 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ТЕМА 1. Экономическая компетентность руководителя образовательного учреждения	6
1.1. Значение экономических знаний для менеджера образования	6
1.2. Экономическая природа образовательных услуг. Рынок образовательных услуг	13
Контрольные вопросы к теме 1	23
ТЕМА 2. Новая система оплаты труда работников образования и эффективный контракт	24
2.1. НСОТ: основные положения и механизмы реализации в образовательных организациях	24
2.2. Основные положения перехода на эффективный контракт в региональной системе образования	33
2.3. Примерный перечень действий (алгоритм) руководителя муниципальной общеобразовательной организации по переходу на эффективный контракт.....	43
Контрольные вопросы к теме 2	50
ТЕМА 3. План финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	51
3.1. Общие положения применения ПФХД.....	51
3.2. Требования предъявляемые к структуре и применению ПФХД	55
3.3. Доходы и расходы образовательного учреждения в ПФХД	64
Контрольные вопросы к теме 3	67
ТЕМА 4. Механизмы расширения финансово-хозяйственной самостоятельности образовательной организации	68
4.1. Организационно-экономические аспекты организации платных образовательных услуг в школе	68
4.2. Создание и регламентация деятельности автономных учреждений в региональной системе образования: риски, проблемы и перспективы	76
Контрольные вопросы к теме 4	85
Список литературы.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 - Пакет нормативно-правовой документации	

являющейся сопровождением реализации эффективного контракта..	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 - Пакет нормативно-правовой документации	
являющейся сопровождением реализации платных образовательных	
услуг	101

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня позиция экономическая компетентность руководителя образовательной организации выделена из управленческого блока в связи с особой актуальностью специальной подготовки руководителей в сфере экономических вопросов, поскольку значительное число системных инноваций государство внедряет сегодня в сферу экономики образования. Определение уровня компетентности руководителя образовательной организации оценивается по следующим направлениям: реализация современных моделей финансирования школьного образования; реализация новых подходов к оплате труда педагогов с учетом всех видов выполняемой ими работы; экономическое функционирования автономных и бюджетных образовательных учреждений – условия, преимущества и риски перехода школы из бюджетного учреждения в автономное.

Руководителю не достаточно быть просто хорошим менеджером, обладающим просто набором обязательных анкетных данных, что бы стать директором школы. То, что недавно рассматривалось исключительно как должность, сегодня осознается как профессия. В связи с этим подготовка руководителей образовательных организаций с учетом изучения специфики экономических отношений в сфере образования приобрело особую актуальность.

Пособие содержит как нормативно-правовые акты об образовании, так и некоторые рекомендации по организации экономической деятельности образовательных организаций, образцы локальных документов. Специальный раздел пособия содержит советы менеджеру образования.

ТЕМА 1. Экономическая компетентность руководителя образовательного учреждения

1.1. Значение экономических знаний для менеджера образования.

1.2. Экономическая природа образовательных услуг. Рынок образовательных услуг.

Основные термины и понятия: экономическая компетентность, образовательная услуга, специфика образовательной услуги, рынок образовательных услуг, экономическая природа образовательной услуги, экономический механизм, финансово-хозяйственная деятельность, самостоятельность образовательного учреждения, финансовая самостоятельность образовательного учреждения, финансовое решение, инвестиционное решение, эффективность, экономическая эффективность, социальная эффективность.

1.1. Значение экономических знаний для менеджера образования.

Для осмысления понятия «экономическая компетентность руководителя образовательного учреждения» требуется проникнуться к некоторой идеологической оплетке происходящих событий в мире экономике образования, детализация которой подробнейшим образом представлена в нормативно-правовых актах РФ.

Мы считаем для себя важным сегодня обсудить, как нам удастся или удастся в будущем решить сложную и ответственную задачу по модернизации экономического механизма системы общего образования, делового администрирования образовательных учреждений на основе инновационного подхода.

Осмысление необходимости экономической подготовки руководителей образовательных учреждений должно проходить через призму оценки

собственной экономической компетентности каждого и сопоставления его опыта и знаний с задачами которые ставит Правительство РФ, Министерство образования и науки РФ в области экономики образования и требованиями, которые сегодня предъявляет общество школе.

Сегодня можно обозначить глобальные тенденции определяющие направления развития сферы образования на всех ее уровнях: мгновенные средства коммуникации; мир без экономических границ; обучение через интернет; новые заказы общества на образовательные услуги; постоянно изменяющаяся форма работы с потребителем; быстрое старение населения; рост популярности таких идей как «сделай сам», «равный учит равного» и др.; деловое сотрудничество с социумом; триумф личности.

Так, в рамках регионального законодательства Постановлением Правительства Оренбургской области от 30.04.2013 № 348-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере образования Оренбургской области» на 2013–2018 годы» заявлены основные направления развития общего образования:

1) обеспечение достижения российскими школьниками новых образовательных результатов, включает в себя: введение ФГОС; формирование системы регионального мониторинга уровня подготовки и социализации школьников; разработку, апробацию и реализацию региональной программы подготовки и переподготовки современных педагогических кадров (модернизация педагогического образования), а также повышение квалификации педагогических работников;

2) обеспечение равного доступа к качественному образованию включает в себя: совершенствование региональной системы оценки качества; разработку и реализацию региональной и муниципальных программ поддержки школ, работающих в сложных социальных условиях;

3) введение эффективного контракта в общем образовании включает в себя: разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками общеобразовательных организаций; разработку

и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями общеобразовательных организаций общего образования в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя общеобразовательной организации; информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

В качестве ожидаемых результатов обозначены:

1) обеспечение достижения новых образовательных результатов предусматривает обучение всех школьников по новым ФГОС;

2) обеспечение равного доступа к качественному образованию предусматривает совершенствование региональной системы оценки качества, введение оценки деятельности организаций общего образования на основе показателей эффективности их деятельности, сокращение отставания от среднероссийского уровня образовательных результатов выпускников школ, работающих в сложных социальных условиях;

3) введение эффективного контракта в общем образовании предусматривает усиление кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогов для работы в школе.

Данный список не полный, но даже этот список позволяет сделать достаточно простой вывод. Сегодня выживает не самый сильный, и не самый умный, а тот, кто лучше всех откликается на происходящие глобальные изменения в обществе.

Подобного вывода придерживаются и официальные органы управления образованием. Подход к управлению в сфере образования координально меняется. А значит, меняется и сам подход к подготовке управленцев, который становится более практикоориентированным и основывается на ключевых положениях организации экономического механизма общеобразовательных учреждений в условиях самостоятельной финансово-хозяйственной деятельности.

Образовательные учреждения обладают следующими основными

характерными чертами:

- относятся к некоммерческому типу организаций. Основным признаком некоммерческой организации является отсутствие извлечения прибыли в качестве основной цели деятельности такой организации;

- финансируются собственником (учредителем) полностью или частично, т.е. обеспечиваются ресурсами для осуществления той деятельности, для которой они созданы;

- имеют в оперативном управлении имущество, переданное учредителем для осуществления образовательного процесса;

- обладают правом собственности на доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и приобретенные на эти доходы объекты собственности, на продукты интеллектуального и творческого труда, имеют право самостоятельно распоряжаться этими доходами.

На вопрос «Обладает ли директор школы правом на принятие самостоятельных финансовых и инвестиционных решений?» мы получаем ответ в рамках финансовых и инвестиционных решений, принимаемых руководителем образовательного учреждения.

Финансовые решения возникают тогда, когда нужно найти финансовые ресурсы, т.е. ответить на вопрос где взять деньги. В данном случае мы говорим о финансовых активах образовательного учреждения – совокупности его обязательств (по оплате труда, по договорам на получение коммунальных услуг и т.п.).

Инвестиционные решения отвечают на вопрос, куда и сколько нужно вложить деньги. Принимая инвестиционные решения, школа имеет дело с реальными активами – все то, что принадлежит данной организации и является обязательным условием ее деятельности (денежные средства, основные фонды, имущество и т.д.).

Исходя из этого, основными направлениями по которым на наш взгляд можно измерить экономическую компетентность руководителя образовательного учреждения являются следующие:

- нормативно-правовое управление образовательным учреждением;
- управление финансами (источники финансирования, доходы и их основные направления использования);
- дополнительные платные услуги, способствующие развитию творческой личности ребенка и развитию образовательного учреждения в целом;
- коммерческая деятельность образовательного учреждения.

Экономическая компетентность руководителя образовательного учреждения выделена из управленческого блока в связи с особой актуальностью специальной подготовки руководителей в сфере экономических дисциплин, поскольку значительное число системных инноваций государство внедряет сегодня в сферу экономики образования. Определение уровня компетентности руководителя ОО оценивается по следующим направлениям: реализация современных моделей финансирования школьного образования; реализация новых подходов к оплате труда педагогов с учетом всех видов выполняемой ими работы; экономическое функционирование автономных и бюджетных образовательных учреждений, а именно их условия функционирования, преимущества тех или иных организационно-правовых форм, а также учитываются риски изменения статуса школы из бюджетного учреждения в автономное.

Все обозначенные выше позиции отражены в проекте профессионального стандарта руководителя образовательной организации. Ключевое место в стандарте занимает описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт - функциональная карта вида профессиональной деятельности.

Ниже смоделируем экономический механизма и установим роль и место общеобразовательного учреждения в этом механизме в условиях рынка. Это позволит осмыслить трудовую функцию руководителя образовательного учреждения в рыночных условиях.

Следует начать с того, что экономика является не набором отдельных, не связанных друг с другом понятий, а разумно обоснованным подходом к

принятию решений, который увязывает в единое целое основных участников экономической деятельности (рисунок 1): потребителей, работников, производителей, предпринимателей, избирателей, налогоплательщиков, инвесторов, официальных представителей государства, граждан.

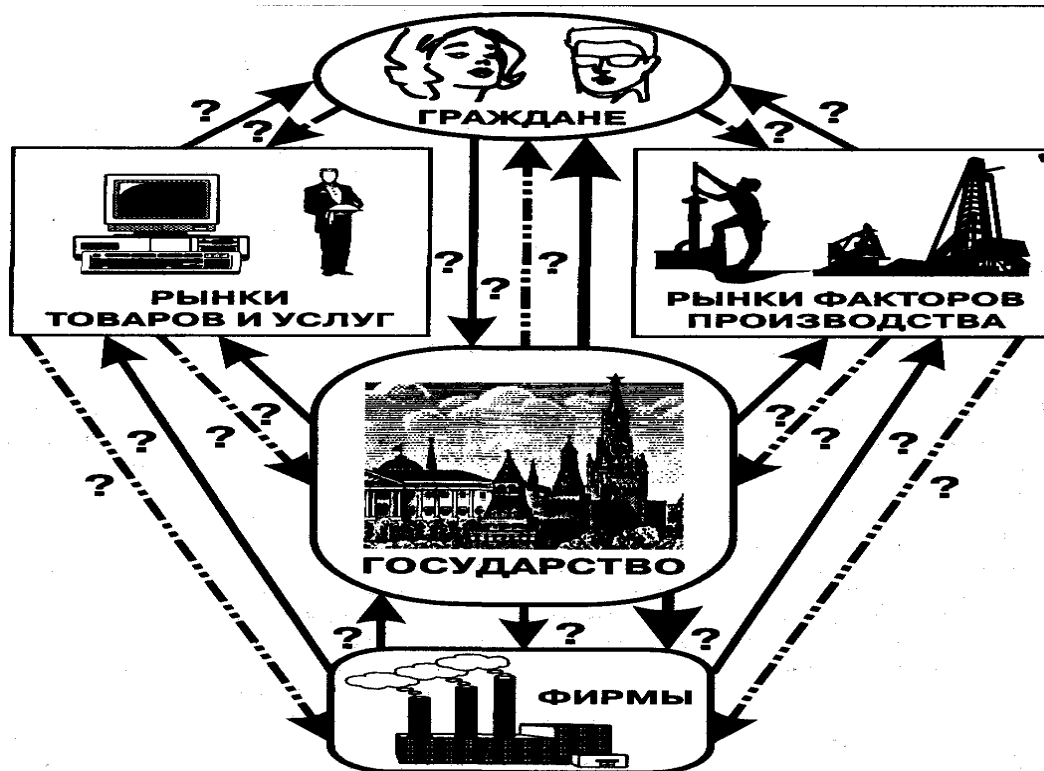


Рисунок 1 – Схема взаимодействия участников экономических отношений

В основе функционирования экономики как целостного явления лежат следующие основные идеи.

Первая идея. Экономическая наука не является дисциплиной, узко привязанной к изучению решений, принимаемых представителями бизнеса и государственными официальными лицами. Экономическая наука непосредственно занимается повседневной жизнью людей, являющихся потребителями и производителями.

Кроме того, экономическая наука играет важную роль при формировании политических мер на местном, региональном, общенациональном и международном уровне. Экономические вопросы часто оказывают влияние на

поведение избирателей. Лучшее понимание экономической теории позволяет людям понять силы, под воздействием которых они находятся каждый день, и оценить последствия индивидуальных решений и мер государственной политики. В странах с демократической рыночной экономикой многие институты работают более эффективно, если граждане этих стран хорошо информированы и знакомы с принципами экономической науки. РФ сегодня избрала именно этот путь своего развития.

Вторая идея. Все принимаемые решения в экономике должны иметь под собой рациональную природу. Экономический подход к принятию решений в некоторых ключевых моментах отличается от подходов, применяемых в других смежных дисциплинах – таких как история, гражданское право. В тоже время обоснованный экономический анализ помогает нам овладеть и этими дисциплинами, так как он дает нам эффективные способы рассмотрения многих вопросов «почему?», существующих в истории, политологии, предпринимательстве, международных отношениях.

Третья идея. Как навыки, так и понятия играют важную роль в экономическом образе мышления. Основные навыки, которыми мы должны владеть в рамках экономической компетентности, включают в себя: способность определить экономические проблемы, альтернативы, выгоды и затраты; анализировать, какие именно стимулы влияют на поведение в той или иной экономической ситуации; исследовать последствия изменений экономической ситуации или государственной политики; собирать и отбирать экономическую информацию; сравнивать выгоды с затратами.

Четвертая идея. Подготовка руководителей образовательных учреждений к эффективному принятию решений и выполнению роли ответственных граждан означает сегодня помощь в том, чтобы они стали информированными, понимающими суть происходящих экономических преобразований, критичными наблюдателями и участниками проходящих процессов.

Эффективные экономические решения будут приниматься тогда, когда наряду с владением основными экономическими понятиями и пониманием

того, как эти понятия связаны друг с другом, руководители образовательных учреждений будут отдавать себе отчет о существовании основных социальных целей экономики, осуществление которых чаще всего является критерием оценки результатов экономической деятельности и мер государственной политики. Кроме того, руководители должны применять упорядоченный, рациональный подход к экономическому принятию решений.

Пятая идея. Наиболее важный шаг к пониманию экономической науки состоит в отказе от эмоциональных суждений и замене их на объективный, рациональный анализ.

Задание 1. Вернитесь к рисунку 1 и обсудите с коллегами вопрос о месте образовательной организации в этой модели. Определите взаимосвязи с другими участниками и категориями в рамках выстроенной модели, дайте им рациональное обоснование. На работу и схематичное отображение элементов отводится от 15-20 минут.

1.2. Экономическая природа образовательных услуг. Рынок образовательных услуг.

Экономические отношения в сфере образования выражают деятельность людей по предоставлению образовательных услуг в условиях использования ограниченных финансовых, материальных, трудовых и иных ресурсов и соизмерении производимых затрат с достигаемым результатом. Развитие экономических отношений базируются на поиске альтернативных способов использования ограниченных ресурсов и оптимизации соотношения выгод и издержек. **Исходя из данного положения и выстраивается логика формирования экономического механизма образовательного учреждения - как в условиях ограниченных бюджетных средств создать возможности эффективного функционирования.**

Во многом это определяется конечным результатом деятельности системы образования - **образовательной услугой** (благом), обладающей

определенной полезностью, т.е. способностью удовлетворить потребности потребителя.

Задание 2. Сформулируйте обоснование того, насколько созданная образовательная услуга в Вашем общеобразовательном учреждении является благом для потребителей? Для поиска ответа на данный вопрос попробуйте самостоятельно исследовать природу образовательной услуги как блага.

Изучение специфики экономических отношений в системе образования невозможно без выявления имеющих место здесь особенностей производительных отношений. Поэтому, для начала обозначим три элемента, без которых не может существовать целесообразная производительная деятельность в любой сфере: труда человека, предметы труда и средств труда. Это характерно и для системы образования.

Главным фактором учебно-воспитательного процесса выступает **преподаватель**. Это, как правило, высокообразованные люди, имеющие специальную подготовку и способные успешно заниматься обучением и воспитанием, готовить квалифицированных молодых работников, систематически повышать их квалификацию. В педагогической деятельности преобладает умственный труд, отличающийся от физического тем, что предметом операционных действий выступают не материальные вещи, а идеальные понятия: знания, информация, умения и т.д.

В отличие от материального производства, в образовательном процессе непосредственным **предметом воздействия (предметом труда)** является не вещество, а высшее существо — человек. Т.е. объектом педагогического воздействия выступает учащийся — личность, развивающаяся физически и умственно.

Учащиеся выступают одновременно потребителями образовательных услуг и соучастниками их производства. В этом состоит существенная особенность создания образовательных услуг, в отличие от услуг в

большинстве других отраслей нематериального производства.

Средства труда, применяемые в образовании, тоже специфичны. В то время как в материальном производстве для преобразования предметов труда в продукт широко используются и играют весьма важную роль вещественные (технические) орудия труда, в просвещении они имеют подсобное значение. Хотя без них не обойтись. Своеобразным «орудием труда» преподавателя, как и ученого, являются знания. Сами знания многообразны. В зависимости от их содержания и функционального назначения выделяются две масштабные группы: общественно новые и субъективно новые.

Знания, как и вещественные средства труда, подвержены моральному износу (старению). Поэтому их надо постоянно пополнять и обновлять, уделяя внимание человеческому фактору.

В трактовках даваемых понятию «система образования», как правило, недостаточно обозначается экономический аспект.

Так в ст. 10 ФЗ-273 «Об образовании РФ», которая именуется «Структура системы образования» дана следующая. Система образования включает в себя:

- 1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;
- 2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
- 3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;
- 4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Но сеть образовательных учреждений и системой органов управления экономические отношения не исчерпываются, как минимум здесь необходимо включить учебно-педагогическую деятельность, как основной производственный процесс.

Как видим, даже в российском законодательстве, **нет достаточно четкого определения экономического назначения образования**, и эта сторона проблемы находится на второстепенных позициях.

Хотя в ФЗ-273 есть глава 13 «Экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования» посвященная вопросам экономики образования. В главе раскрываются вопросы и механизмы связанные с особенностями финансового обеспечения и кредитования образовательных учреждений. В законе нет четкой позиции отражающей мысль, что система образования и в частности содержание образования — один из факторов экономического и социального прогресса общества, которое обеспечивает воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества, а профессиональное образование любого уровня должно обеспечивать получение обучающимся профессии и соответствующей квалификации.

Экономическое назначение образования обычно видят в его активном влиянии на развитие производительных сил страны, на повышение эффективности общественного труда. Говорят также о подготовке людей к профессиональной деятельности в соответствии с потребностью общества в рабочей силе.

Но воспроизводством квалифицированной рабочей силы экономическая функция образования не исчерпывается. Главная роль образования заключается в удовлетворении потребности людей в образовательных услугах.

Образовательная услуга имеет специфику и существенно отличаются от продукции материального производства.

1) Имеет особую потребительную стоимость, которая создается конкретным трудом: способность удовлетворять потребности человека в его духовном, интеллектуальном развитии и в приобретении той или иной специальности.

2) Производство образовательных услуг выступает в виде «потребительного производства», в форме деятельности и не оставляет видимого, вещественного продукта. Их нельзя увидеть, потрогать, попробовать на вкус. Они как бы вливаются в потребителя и преобразуют его качество.

3) Образовательные услуги неотделимы от педагогических работников. Если товар вещественной формы существует независимо от его изготовителя, то услуга образования неотделима от человека, оказывающего ее. В связи с этим сфера образования представляет собой широкое поле личных контактов производителей и потребителей услуг.

4) Образовательные услуги невозможно хранения и транспортировать.

5) Затрудненная оценка потребителем потребительских свойств услуг. У потребителя имеется возможность лишь косвенной оценки результатов деятельности работников образования на основе мнения тех, кто уже пользовался их услугами, и с помощью рекламы.

6) качества этих услуг в немалой степени определяется физическим и духовным состоянием работника.

Услуги по своему экономическому содержанию не отличаются от материально-вещественных продуктов.

К отличительным чертам образовательных услуг относят: сезонность; высокую стоимость; относительную длительность исполнения; отсроченность выявления результативности и зависимость результатов от условий будущей работы и жизни выпускника; необходимость дальнейшего сопровождения услуг; зависимость приемлемости услуг от места их оказания и места проживания потенциальных обучающихся; невозможность перепродажи и другие.

Общество заинтересовано в предоставлении высокого уровня

образования всем своим членам безотносительно к их возможности оплатить услуги образования. Это и означает, что услуга образования является социально значимым благом, предоставляемым бесплатно. Разумеется, такая бесплатность имеет место только для непосредственного потребителя этой услуги, поскольку издержки оказания образовательных услуг покрываются за счет бюджета, т.е. за счет всех налогоплательщиков.

В связи с этим, из-за ограниченности бюджетных ресурсов, общество вынуждено решать, какой уровень получения образования считать **бесплатным**, а какой - **платным**, для каких контингентов населения услуги образования будут платными или бесплатными, связана ли платность и бесплатность со способностями учащегося или не связана и т.д.

Как известно, в России полное среднее образование признано бесплатным, бесплатный доступ к высшему образованию увязан со способностями учащегося, т.е. предоставляется на конкурсной основе, дополнительное (второе) высшее образование является платным. В других странах, располагающих более широкими бюджетными возможностями, бесплатным может быть высшее образование для всех, например, в Германии; в бедных странах, напротив, бесплатным может являться только начальное образование и т.д.

В таких условиях, когда рынок и рыночные оценки не работают на стимулирование производства высококачественных образовательных услуг, некоторые механизмы, присущие рынку, могут тем не менее быть применены для создания стимулов на уровне образовательного учреждения.

Основным из таких механизмов является механизм конкуренции. Речь может идти, например, о конкуренции школ за ученика при внедрении системы нормативного подушевого бюджетного финансирования или конкуренции вузов за выпускников школ с высокими результатами единого государственного экзамена. Школы и вузы приобретают стимулы к принятию на работу таких преподавателей, которые привлекали бы к себе учащихся своими профессиональными способностями. Тем самым конкуренция за бюджетные средства,

привлекаемые в образовательное учреждение, косвенно порождает и конкуренцию на рынке труда преподавателей - без непосредственной стоимостной оценки результатов их труда с точки зрения конкретного потребителя образовательных услуг.

Такого рода конкурентные механизмы, не предполагающие прямой покупки производимых благ, в экономической теории принято называть **квази-рынком** (**квази** – ложный, мнимый).

Задание 3. Для коммерческих организаций главным инструментом конкурентной борьбы является категория «цена», сформулируйте и обоснуйте важнейшие инструменты конкурентной борьбы для бюджетной некоммерческой организации. Обсудите возможность приложения полученных результатов в ходе обсуждения к Вашему образовательному учреждению.

Центральной задачей экономического анализа является исследование и оценка эффективности использования ограниченных ресурсов для достижения поставленных целей. При этом под эффективностью мы будем понимать соотношение затрат и результатов. И затраты, и результаты могут измеряться по-разному.

Для сферы образования эти различия выражаются в разграничении понятий экономической и социальной эффективности. Говоря об **экономической эффективности**, мы предполагаем, что либо затраты, либо результаты, либо и то и другое измерено в денежных единицах. Например, один и тот же результат такой, как объем и глубина знаний, полученных выпускниками школы, может быть достигнут с большим или меньшим расходом материально-вещественных ресурсов, имеющих стоимостное выражение. По отношению к такому результату мы можем сравнить две школы по экономической эффективности их работы: можно сказать, что та школа, где затраты были меньше, сработала экономически более эффективно, чем другая. Конечно, такой вывод будет справедлив, если обе они обеспечили при этом

одинаковые качество знаний и навыков учеников и выпустили равное их количество. Что реально в образовании достичь сложно.

Социальная эффективность деятельности как отдельного образовательного учреждения, так и сферы образования в целом, предполагает измерение результатов системой показателей, отражающих различные качественные характеристики образовательного процесса и его конечных результатов. При этом конечные результаты охватывают не только численность учащихся и глубину и полноту их знаний, но и социальные последствия, к которым приводит или может привести деятельность образовательного учреждения или образовательной системы в целом. Например, образовательная система может быть устроена так, что будет давать учащимся знания, далекие от тех требований к ним, с которыми ученики столкнутся по окончании школы. Другими словами, выйдя на рынок труда, молодые люди должны будут доучиваться или переучиваться, затрачивая при этом дополнительные усилия и финансовые средства. Это будет означать, что образовательная система сработала неэффективно с социальной точки зрения, не снабдив учащихся нужными для жизни знаниями, а снабдив ненужными.

В отличие от потребления обычного товара, процесс обучения занимает длительное время, а эффект от получения образования достигается в основном уже после прохождения обучения и имеет долгосрочный характер, растягиваясь во времени. **Расходы на образование предстают как инвестиции в «человеческий капитал».** Образовательная система готовит будущих работников, через образование люди получают знания и умения, которые увеличивают их производительность. Такое представление о роли образования развито в рамках теории человеческого капитала и подтверждается практикой стран с рыночной экономикой: лица, получившие образование более высокого уровня, действительно, в среднем имеют более высокие доходы

Когда покупатели образовательных услуг рассматривают вопрос о том, какое образование они хотели бы получить сами или дать своим детям, они принимают с экономической точки зрения инвестиционное решение.

Например, выпускники школ, думая, стоит ли продолжать образование в среднем специальном или высшем учебном заведении, сталкиваются с необходимостью следующего выбора. Должны ли они произвести затраты на продолжение своего образования в надежде получения дополнительных доходов в будущем? Или лучше сразу наняться на работу либо заняться индивидуальной предпринимательской деятельностью и начать получать доходы за свой труд?

С экономической точки зрения, для принятия правильного инвестиционного решения выпускник (или его родители), готовый оплатить обучение, должен сопоставить экономические издержки и выгоды каждой альтернативы. Продолжение учебы потребует прямых дополнительных издержек. Они будут включать расходы на оплату обучения, приобретение учебных материалов (книги, обучающие видео- и аудиокассеты, видеодиски, компьютерные обучающие программы и т.п.), возможные дополнительные расходы, вызванные необходимостью жить вне дома, если выбранное учебное заведение находится в другом населенном пункте, и т.п. Кроме того, издержками получения образования будут упущенная выгода - доходы, не полученные учащимся вследствие того, что он тратит свое время на учебный процесс, а не на зарабатывание денег. Выпускник должен оценить размеры этих издержек и размеры доходов, на которые он мог бы рассчитывать, получив более высокое образование.

Но в реальности оценить все указанные величины представляется весьма сложным. Прямые расходы на получение образования и доходы в первые годы после окончания школы еще можно определить с высокой степенью достоверности. Однако будущий средний уровень доходов людей, получивших высшее образование, спрогнозировать сложнее, и еще более сложно правильно оценить еще до поступления в вуз возможности роста доходов конкретного человека после получения им диплома о высшем образовании. Решения об инвестициях в человеческий капитал обладают высокой степенью неопределенности будущих индивидуальных выгод в сравнении со многими другими

видами инвестиций. И это обстоятельство может побудить многих потенциальных потребителей образовательных услуг к принятию неверных решений.

Задание 4. Исходя из анализа состояния рынка труда в вашей территории, предложите для родителей мотивацию инвестиций в получение полного среднего образования, используя конкурентные преимущества Вашего общеобразовательного учреждения.

Для системы общего образования, типична ситуация монополизма образовательных организаций. Она возникает в тех территориях, где плотность населения недостаточно велика, чтобы иметь более чем одну школу. Такая монополия является пространственной, потому что расстояния защищают существующую образовательную организацию от потенциальных конкурентов. Многим родителям, которые бы хотели обучать своих детей в другой школе, пришлось бы переезжать туда, где она расположена, или ежедневно возить детей туда и обратно. А это означает тратить много своего времени и средств, не говоря уже о том, что ежедневные длительные поездки могут быть слишком утомительными для самих детей и не лучшим образом сказаться на их здоровье и успеваемости.

Следует заметить, что развитие дистанционного обучения, позволяющего доставлять услуги потребителю туда, где ему удобнее, будет ослаблять пространственную монополию и стимулировать конкуренцию между образовательными организациями, использующими и новые, и традиционные технологии обучения.

Образовательная деятельность не только приносит выгоды тем, кто получил образование, но и характеризуется наличием внешних эффектов. Один тип таких эффектов - это **экстерналии** для тех, кто работает рядом с лицами, получившими образование. Более образованные оказывают позитивное влияние на рост производительности своих коллег, сознательно или невольно помогая им работать более эффективно. Эти внешние эффекты не получают

адекватной экономической оценки в доходах более образованных работников. Лица с более высоким уровнем образования оплачиваются более высоко, но в современной экономике каждый занятый, в особенности наемный работник, как правило, не получает строго в соответствии со своим вкладом в преуспевание организации-работодателя.

Другой тип внешних эффектов - это экстерналии для общества в целом. Они связаны с социализацией индивидов, с распространением инноваций и влиянием на экономическое развитие.

Контрольные вопросы к теме 1

1. В чем суть экономического подхода к анализу деятельности в сфере образования?
2. Как вы понимаете категории «благо» и «услуга»?
3. Как понимается стоимость в экономической теории, что такое альтернативные издержки?
4. Как соотносятся экономическая и социальная эффективность?
5. Что понимается под частными, коллективными и общественными благами? Что такое социально значимые блага?
6. В чем состоит экономическая выгода от образовательной деятельности?
7. Какие рыночные механизмы могут использоваться в сфере образования и почему?
8. Что такое экстерналии и как они связаны с образованием?

Контроль – написание эссе по проблеме «Квазирыночные механизмы в системе образования».

ТЕМА 2 Новая система оплаты труда работников образования и эффективный контракт

2.1. НСОТ: основные положения и механизмы реализации в образовательных организациях.

2.2. Внедрение эффективного контракта в региональной системе образования.

2.3. Примерный перечень действий (алгоритм) руководителя муниципальной образовательной организации по переходу на эффективный контракт

Основные термины и понятия: нормативное подушевое финансирование, новая система оплаты труда, фонд оплаты труда, минимальный размер оплаты труда, эффективный контракт, алгоритм, заработная плата (оплата труда работника)

2.1. НСОТ: основные положения и механизмы реализации в образовательных организациях.

К числу основных направлений, реализуемых в рамках комплексного проекта модернизации образования в общеобразовательных организациях (ОО), относятся введение новой системы оплаты труда (НСОТ) и нормативного подушевого финансирования (НПФ). Сегодня методика формирования фонда оплаты труда (ФОТ) на основе НПФ позволяет спрогнозировать объем этого фонда на конкретный финансовый год. Особенности формирования НСОТ в бюджетных учреждениях являются [1]:

1. НСОТ работников образования тесно связана с системой подушевых нормативов. Размер заработной платы зависит от установленного норматива, который влияет на величину, являющуюся основой для расчета окладов (стоимость ученико-часа, базовый оклад и т.д.)

2. Заработная плата по НСОТ (включающая в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) влияет на величину норматива, т.к. является основой его формирования. При этом она должна быть установлена на уровне, гарантирующем оплату труда педагога не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3. НСОТ позволяет обеспечить стимулирование работника по результатам труда путем организации работы управляющих советов и определения показателей премирования.

4. Новые механизмы финансирования ОО предполагают изменение принципов формирования ФОТ. Теперь при расчетах необходимо ориентироваться не на количество проведенных учителем уроков, а на результативность обучения. Процесс начисления зарплаты усложнился, зато у руководителей появилась возможность увеличить доход педагогов за счет стимулирующих надбавок.

5. Независимо от уровня подчиненности ОО (федеральное, региональное, муниципальное) система оплаты в ней устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными актами государственных органов и органов местного самоуправления, действующими для соответствующего уровня подведомственности ОО. К компетенции работодателя, заключающего трудовой договор, относится установление заработной платы работников ОО, в т.ч. надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров премирования.

На фоне положительных изменений в системе оплаты труда работников ОО на практике имеются много недостатков и несоответствий. [4]

Практика применения НСОТ показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений. Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников ОО недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников ОО во

многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде ОО стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда, а именно производятся доплаты к окладу в фиксированной всему коллективу за счет стимулирующей части. Многие ОО вынуждены премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников, а также доведения уровня заработной платы некоторых категорий работников до МРОТ.

Сам расчет стоимости балла при реализации положений по стимулированию вызывает много вопросов, поскольку расчет происходит обычным делением фактически имеющегося фонда стимулирования на фактически набранные баллы коллективом в отчетном периоде. Тем самым имеем за одну и ту же работы работник в разные периоды может получить разную оплату труда, поскольку цена бала изменяется. Это приводит к колебанию в целом уровня заработной платы конкретного работника, от ее увеличения до ее понижения в различные расчетные периоды, что зависит от двух факторов, обозначенных выше.

В связи с изложенным потребовалось введение более эффективных и прозрачных отношений между работодателем и работником. Необходимо, чтобы работник четко понимал, за что он получает стимулирующую надбавку, а самое главное видел ее величину (размер выплаты) и понимал механизм расчета этой величины.

Совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по должностным окладам, компенсационных и выплат стимулирующего характера) предусматривается путем реализации ряда мероприятий.

Совершенствование установления окладов (должностных окладов) должно осуществляться исходя из более полного учета при оплате труда

сложности труда работников на основе актуализации, что учитывает при уточнении трудовой функции работника:

- профессионально-квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804;
- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами;
- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ;
- рекомендуемых федеральными (региональными) органами исполнительной власти для подведомственных учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В регионах проводится работа по установлению базовых окладов по профессиональным квалификационным группам. Установление компенсационных выплат должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, выполнения работ на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работников;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных

положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

Для стимулирования педагогических работников активно используются подкрепляющие и опережающие формы. При опережающей форме стимулирования работник еще до начала работы информируется о том, какие необходимо ему достичь результаты, и что он получит за свою работу. А при подкрепляющей форме стимулирования работник узнает о своем стимулировании только после завершения работы. В данном случае стимулирование подкрепляет уже осуществленные действия. Преимущество данного стимулирования заключается в том, что эта форма не требует специальной нормативной базы, а делает акцент на итоговую значимость работы и на достижение конечных целей. Также в практике стимулирования педагогических работников используют индивидуальную и коллективную формы стимулирования. Стимулирование по результатам работы коллектива позволяет педагогу ощутить себя частью целеустремленного коллектива, ответственным за ее судьбу. Главная трудность коллективных форм стимулирования заключается в том, что бывает трудно определить вклад конкретного работника в деятельность коллектива.

В настоящее время не существует каких-либо нормативных правовых актов, регулирующих общий порядок установления и выплаты премий педагогическим работникам на государственном (федеральном) уровне. В связи с чем, каждое образовательное учреждение вправе самостоятельно устанавливать виды и размеры надбавок, доплат и иных стимулирующих

выплат, к числу которых относятся и премии. Единственным условием является согласование с коллективом и первичной профсоюзной организацией.

Исключение составляют случаи принятия учредителем образовательных учреждений той или иной территории (муниципального образования, субъекта РФ) нормативных правовых актов, содержащих положения о премировании, являющиеся для данных учреждений обязательными.

Обозначенные направления закреплены в рамках государственных программ и планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение. В «дорожные карты» включаются в том числе мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда работников в соответствующих сферах, обеспечивающие за счет доходов от всех направлений деятельности учреждения повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), а также мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможности использования не менее трети необходимых ресурсов для повышения оплаты труда за счет реорганизации неэффективных организаций и программ.

На уровне учреждений локальными нормативно-правовыми актами должны быть утверждены с учетом мнения представительного органа работников:

- системы нормирования труда в образовательном учреждении;
- изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

При разработке локального акта образовательного учреждения, регулирующего порядок установления и выплаты премий педагогическим

работникам, а также при внесении данного порядка в устав, коллективный договор или соглашение образовательного учреждения необходимо руководствоваться следующим.

Виды и размеры премий педагогическим работникам устанавливаются в пределах собственных финансовых средств образовательных учреждений и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами.

Общепринятые принципы премирования предполагают возможность не только установления и выплаты премии, но и возможность лишить работника премии полностью или частично, поэтому в локальном акте (уставе, коллективном договоре, соглашении) необходимо отразить следующие основные положения:

а) основания для назначения и выплаты премии:

- безупречное соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов образовательного учреждения;

- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также инструкциями по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников образовательного учреждения;

- осуществление педагогической деятельности с низким процентом непосещаемости (пропусков) детей;

- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;

- достижение высокого уровня знаний учащихся, подтвержденного результатами проверок, а также высокие показатели педагогической работы;

- личное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году;

б) основания для полного или частичного лишения премии, которые лучше всего перечислить в локальном акте. При этом перечень таких оснований должен быть закрытым, чтобы обеспечить объективный подход к решению вопроса о полном или частичном лишении премии.

К таким основаниям могут относиться:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов образовательного учреждения;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников образовательного учреждения;

- жалобы родителей и иных лиц на нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;

- получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем образовательного учреждения травмы или иного повреждения здоровья по вине педагогического работника;

- нарушения правил ведения документации (классных журналов и т.д.);

- в) порядок назначения и лишения (полного или частичного) премии.

Как правило, решения о назначении или лишении премии принимается руководителем образовательного учреждения самостоятельно. Однако в локальном акте можно предусмотреть следующие варианты:

- установление, снижение или лишение премии производится только по результатам совместных консультаций руководителя образовательного учреждения с педагогическим советом (советом трудового коллектива) или иным органом самоуправления образовательного учреждения или по ходатайству данного органа;

- установление, снижение или лишение премии производится в пределах, определенных локальным актом (уставом, коллективным договором, соглашением). Например, за образцовое исполнение должностных обязанностей - премия в размере 10% тарифной ставки; за нарушение правил ведения документации - снижение премии на 5%; за грубое отношение к детям

- полное лишение премии и т.д.

Не стоит забывать про единовременные премии, носящие разовый

характер и являющиеся показателем заслуг педагогического работника, а также показателем отношения к нему образовательного учреждения.

К числу таких премий, в частности, относятся:

- премии к юбилейным датам и (или) дням рождения педагогических работников;

- премии, выплачиваемые одновременно с внесением педагогического работника в почетную книгу образовательного учреждения;

- премии, выплачиваемые одновременно с вручением педагогическому работнику почетных грамот, знаков отличия, присвоением ему почетных или научных званий и т.д.;

- премии за выполнение общественно значимых дел (выпуск книги, методического пособия; победа в конкурсе, соревновании и т.д.);

- премии за выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей педагогического работника.

С учетом указанных изменений в ОО должно быть проведена работа по заключению в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, будут осуществляться на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

Формирование штатной численности учреждений следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Тем самым реализация НСОТ в регионах предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты

труда работников качеству оказания ими государственных услуг (выполнения работ). Достижение целевых показателей по обозначенным мероприятиям требует от региональных властей решения следующих основных задач:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ);
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- развитие кадрового потенциала работников учреждений;
- создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников.

2.2. Основные положения перехода на эффективный контракт в региональной системе образования.

Введение эффективного контракта для работников, занятых в сфере образования регламентировано нормативно-правовым полем представленным следующими основными нормативно-правовыми актами (НПА):

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р «Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы».
3. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении

эффективного контракта».

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 №2620-р.

7. Постановление Правительства Оренбургской области от 30.04.2013 г. № 348-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере образования Оренбургской области» на 2013–2018 годы».

8. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 01.03.2016 № 01-21/406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования Оренбургской области».

9. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 29.01.2016 № 01-21/177 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и основного персонал по видам учреждений подведомственных Министерству образования Оренбургской области».

10. Постановление Правительства Оренбургской области от 3 июля 2013 г. № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы».

11. Постановление Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

Переход на эффективный контракт с педагогами ОО предусмотрен государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы»,

утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Цель введения эффективного контракта - увязать повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р:

«Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

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

С точки зрения трудового законодательства, введение эффективного контракта – это внесение изменений в действующий трудовой договор. В

соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 167н предполагается вносить изменения в трудовые договоры в одностороннем порядке по инициативе работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Данная статья рассчитана на другие ситуации: замена оборудования, предполагавшего ручной труд, на автоматизированные системы и т.д. Другой более подходящей статьи для ситуации внедрения эффективного контракта в ТК нет.

Статье 74 не устанавливает исчерпывающий перечень того, что подпадает под понятие «изменение организационных или технологических условий труда». В ней говорится: «в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, *другие причины*)...».

Часть вторая статьи 74 ТК РФ гласит «О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ».

При этом изменения в трудовом договоре по инициативе работодателя допускаются только тогда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены работодателем. У работодателя должны быть объективные причины невозможности сохранения существующих в настоящее время условий трудового договора.

Таким образом, работодатель должен не только указать причину изменений условий трудового договора, но и доказать, что прежние условия работы действительно невозможно было сохранить. То есть необходимо конкретизировать, какие именно причины являются основаниями для изменения условий трудового договора в данном конкретном случае. Их две: это изменения организационных или технологических условий труда.

*По сути, причиной перезаключения договоров является **установление для работников показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, что заявлено Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р. Именно появление этих показателей и критериев ведет к необходимости изменения условий оплаты труда и уточнению должностных обязанностей в трудовых договорах.***

Из всех перечисленных в ст.57 ТК условий трудового договора однозначно меняются при введении эффективного контракта лишь условия оплаты труда. Это будет ключевым изменением в условиях трудового договора.

Также в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Поэтому уведомляя работника об изменениях условий труда, необходимо сообщить ему о причинах введения подобных изменений. В противном случае действия работодателя (администрации учреждения или органа власти в отношении руководителя учреждения) будут считаться незаконными. Эти аспекты требуют коренной переработки критериев по стимулированию. А ссылки в эффективном контракте на действующее положение по стимулированию, по своей сути не являются законными основаниями по заключению нового контракта.

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер и условия

вознаграждения (стимулирующих выплат) за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией. Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

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

Итак, в рамках введения эффективного контракта будут изменены условия оплаты труда и уточнены обязанности работника (в части достижения показателей эффективности его деятельности и т.д.). Могут поменяться и другие условия трудового договора (например, если введение эффективного контракта может совпасть с реорганизацией учреждения и т.д.).

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень заработной платы педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики.

Следует помнить, что в соответствии с положениями ч. 1 ст. 129 ТК РФ понятие **заработная плата (оплата труда работника)** — это 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; — стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В целях решения задачи по достижению показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, федеральные органы исполнительной власти предусматривают в «дорожных картах» мероприятия по координации работы с органами исполнительной власти субъектов РФ по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников учреждений. В «дорожных картах» предусматриваются следующие мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда и достижению целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников:

- координация федеральным органом исполнительной власти работы органов исполнительной власти субъектов РФ, в том числе по достижению целевых показателей и индикаторов развития соответствующей отрасли, ежегодному уточнению параметров на очередной финансовый год и контролю за их выполнением;

- определение динамики значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда и средней заработной платы в субъектах РФ в 2012 - 2018 годах;

- подготовка методических рекомендаций для разработки органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников в соответствующих сферах;

- разработка (изменение) показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников;

- проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по

возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности;

- разработка типовых норм труда;
- обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;
- актуализация квалификационных требований, предъявляемых к работникам, в том числе разработка профессиональных стандартов, с учетом современных требований к качеству государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников;
- организация мероприятий по представлению руководителем учреждения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей;
- проведение мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы учреждений, оказывающих социальные услуги;
- проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по реализации «дорожных карт» в части совершенствования системы оплаты труда соответствующих категорий работников.

В **Приложении 1** представлена выдержка из дорожной карты по Оренбургской области для школ.

В 2017 году на основе анализа реализации Программы должны быть сформированы предложения о подходах к регулированию системы оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года с учетом достигнутых показателей по уровню оплаты труда.

Реализация мероприятий Программы в разрезе регионов позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей и работников учреждений.

В применении к образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.

Стимулирующих и компенсационные выплаты. В практике работы ОО наиболее проблемным в системах оплаты труда является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального)

задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

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

е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;

ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленной стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

2.3. Примерный перечень действий (алгоритм) руководителя муниципальной общеобразовательной организации по переходу на эффективный контракт

Ведение эффективного контракта с педагогом в образовательной организации предполагает осуществление организационной и административной работы ее руководства. Определенная последовательность действий при переходе на систему эффективного контракта позволит работодателю снизить затраты сил и времени, а также соблюсти нормы трудового законодательства.

Действия должны быть следующими:

1. Создать в учреждении *комиссию* по организации работы, связанной с введением эффективного контракта.

2. Изучить базовые и дополнительные *показатели эффективности* деятельности, разработанные и утвержденные учредителем, показатели качества и эффективности деятельности, внесенные учредителем в муниципальное задание по оказанию организацией услуг определенного типа.

3. Ознакомиться с *механизмом оценивания*, системой мониторинга достижений базовых и дополнительных показателей для каждой организации, утвержденными учредителем.

4. Провести *разъяснительную работу* в трудовом коллективе по

вопросам введения эффективного контракта.

5. Создать на официальном *сайте* раздел «Оценка эффективности деятельности учреждения» для представления нормативных и распорядительных документов по вопросам перехода на систему эффективных контрактов.

6. Проанализировать действующие *трудовые договоры* работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и Приказу Минтруда РФ № 167н.

7. Разработать *показатели* эффективности труда сотрудников.

8. С учетом разработанных показателей *разработать и внести изменения* в коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера.

9. *Принять локальные нормативные акты*, связанные с оплатой труда работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации.

10. *Конкретизировать* трудовую функцию и условия оплаты труда работника.

11. Разработать *индивидуальные трудовые договоры* (дополнительные соглашения) с работниками с учетом утвержденной формы эффективного контракта, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности работников учреждения.

12. Утвердить измененные *должностные инструкции*.

13. *Уведомить* работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно статье 74 ТК РФ.

14. *Заключить* с работниками дополнительные соглашения.

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

Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- *при приеме на работу* заключением трудового договора в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма эффективного контракта (Приложение 2);

- *с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем* путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

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

В соответствии с «дорожной картой» завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2016-2018 годы.

Поскольку эффективный контракт по определению является трудовым договором, на него распространяются все нормы трудового законодательства, предусмотренные для такого договора. Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом следует учесть, что работник может не согласиться на изменение условий трудового договора. В таком случае работодателю придется делать это в одностороннем порядке.

Изменяя условия трудового договора с работником в одностороннем порядке, работодатель обязан действовать по правилам, установленным ст. 74 ТК РФ. В частности, о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (если иное не предусмотрено ТК РФ).

Специалисту кадровой службы необходимо подготовить **два экземпляра**

уведомления с предупреждением об изменении существенных условий договора. При этом в уведомлении необходимо не только указать изменения трудового договора, которые предусматривает работодатель, но и причины, являющиеся основанием для введения таких изменений. Один экземпляр выдается на руки работнику, на другом, оставшемся в учреждении, работник должен будет расписаться в получении своего экземпляра.

Если работник отказывается расписаться на уведомлении, его отказ актируется. Акт об отказе от получения уведомления или от подписи на нем может быть составлен как отдельный самостоятельный документ по всем правилам делопроизводства, а может быть сделан в упрощенной форме прямо на уведомлении.

Согласие или отказ работника могут быть сформулированы работником прямо на уведомлении (на экземпляре работодателя), либо путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. Но это возможно только тогда, когда работник принимает решение сразу же, не раздумывая. Закон не уточняет, когда именно работник должен дать ответ, поэтому вполне возможно, что на раздумья ему понадобятся именно два месяца и в последний день он сообщит работодателю о своем решении. В таком случае это решение может быть оформлено в виде заявления о согласии или отказе от работы в соответствии с новыми условиями трудового договора. Выражение согласия, опять-таки может быть оформлено путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

По логике закона отсутствие возражений со стороны уведомленного работника говорит о том, что он согласен на изменение условий договора. Между тем одна только подпись об ознакомлении не означает согласия, и в суде работник может заявить об этом. На случай возможного спора администрации учреждения следует позаботиться, чтобы работник расписался не только о том, что извещен об изменениях, но и о том, что согласен на продолжение работы в таких условиях.

Итак, если работник соглашается на продолжение работы, с ним

заключается дополнительное соглашение, в котором должны быть зафиксированы все произошедшие изменения в трудовом договоре.

Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него 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 помнить, что вакансии должны соответствовать состоянию здоровья сотрудника. Поэтому можно подготовить либо отдельный документ в двух экземплярах (на том, что останется у администрации на руках, работник должен расписаться в получении), либо можно предложить вакансии уже в самом уведомлении об изменении условий трудового договора. **Можно использовать примерно следующую формулировку: «В том случае, если Вы откажетесь от продолжения работы на новых условиях, мы можем предложить вам следующие, имеющиеся в учреждении на настоящий момент вакансии...».**

Соответственно, если работник не согласен на изменение условий трудового договора, но готов на перевод, последний оформляется в стандартном порядке. **Если ни новые условия труда сотруднику не подошли, ни подходящей должности, на которой он хотел бы работать, не нашлось, необходимо уволить сотрудника по п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).**

Если же работник согласен работать на новых условиях, то спустя два месяца после получения им уведомления необходимо подписать с ним дополнительное соглашение к его трудовому договору.

Условия, которые необходимо соблюсти для того, чтобы увольнение работника по п. 7 ст. 77 ТК было правомерным:

- 1) работник предупрежден о предстоящих изменениях за два месяца;
- 2) он отказался от продолжения работы;
- 3) в учреждении нет вакансий, подходящих ему.

Либо:

- 1) работник предупрежден о предстоящих изменениях за два месяца;
- 2) он отказался от продолжения работы;
- 3) ему предложена другая подходящая ему работа;
- 4) получен отказ работника от предложенной работы.

Документирование может осуществляться в следующем порядке:

В случае отсутствия вакансий, подходящих работнику с учетом его квалификации и состояния здоровья:

1. Работнику вручается письменное уведомление об изменении через два месяца существенных определенных трудовым договором параметров. В уведомлении должно быть четко указано, какие конкретно условия будут изменены и как именно и когда это произойдет (не ранее чем через два месяца).

2. На экземпляре уведомления, остающемся у работодателя, работник расписывается: «Уведомление получено (дата), подпись, расшифровка».

3. На этом же экземпляре уведомления или отдельным заявлением работник сообщает работодателю о своем отказе продолжать работу в новых условиях.

4. Работодатель издает приказ об увольнении работника, в котором указывается основание увольнения и фиксируется факт отсутствия подходящей вакансии, например: «уволить вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и отсутствием подходящих с учетом квалификации и состояния здоровья вакансий (пункт 7 статьи 77 ТК)».

Основание:

1. Приказ о ведении новой формы трудового договора в рамках внедрения эффективного контракта от (дата) №... (формулировка приказа примерная)

2. Уведомление от (дата) № ...

3. Отказ от продолжения работы от (дата).

В случае отказа от предложенной работы.

1. Работнику под расписку вручается уведомление об изменении условий трудового договора.

2. Работник пишет (на уведомлении или в форме заявления) отказ от продолжения работы.

3. Ему вручается список вакансий с указанием должностей (профессий) и размера заработной платы.

4. Работник в письменной форме выражает свой отказ от предложенных вакансий (или составляется акт об отказе).

5. Издаётся приказ об увольнении работника, в котором указывается основание увольнения и фиксируется факт отказа от предложенной работы: «уволить вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и отказа от предложенной работы, пункт 7 статьи 77 ТК».

Основание:

1. Приказ о ведении новой формы трудового договора в рамках внедрения эффективного контракта от (дата) №... (формулировка приказа примерная).

2. Уведомление от (дата) № ...

3. Отказ от продолжения работы от (дата).

4. Список вакансий на (дата).

5. Отказ от предложенной работы от (дата).

Введение эффективного контракта должно осуществляться в рамках ТК. Поэтому можно осуществить следующую процедуру. Работник приглашается в отдел кадров и до него доводится информация о том, что в соответствии с целым рядом нормативных документов (они должны быть перечислены) по всей стране осуществляется перевод работников бюджетной сферы на эффективный контракт. В связи с этим работнику предлагается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, вступающее в силу с какой-

либо конкретной даты и дается для ознакомления данный документ.

В случае если работник подпишет дополнение к трудовому договору, внесение изменений в трудовой договор считается произведенным в соответствии со статьей 72 ТК, то есть по соглашению сторон. Никакого предупреждения за два месяца в данном случае не требуется. Отметим, что внесение изменений в трудовой договор не обязательно привязывать к 1 числу месяца, но это может вызвать сложности в расчете значений выплат стимулирующего характера по разным критериям (до и после внесения изменений в трудовой договор).

Если же работник не согласился с предложением добровольно подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, ему вручается уведомление об изменении трудового договора в соответствии со статьей 74 ТК и выполняется описанная выше процедура применительно к данной статье.

Контрольные вопросы к теме 2

1. С чем связано появление термина «эффективный контракт»?
2. Что такое «эффективный контракт»?
3. Какими нормативно правовыми актами представлена методическая основа разработки «эффективного контракта»?
4. Какие позиции следует учесть при разработке «эффективного контракта»?
5. Что представляет собой заработная плата (оплата труда работника)?
6. Как существующий трудовой договор сделать «эффективным контрактом»?
7. Какая должна быть последовательность действий руководителя ОО при введении эффективного контракта?
8. Чем отличается премия от надбавки к окладу?

ТЕМА 3 План финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

3.1. Общие положения применения ПФХД

3.2. Требования, предъявляемые к структуре и применению ПФХД

3.3. Доходы и расходы образовательного учреждения в ПФХД

Основные термины и понятия: план финансово-хозяйственной деятельности, доходы, расходы, субсидия, бюджетное учреждение, казенное учреждение, автономное учреждение, финансовый год

3.1. Общие положения применения ПФХД

С 1 января 2011 г. в связи с вступлением в действие ФЗ от 08.05.2010 № 83-ФЗ [1] начался новый этап реформирования бюджетной сферы, связанный с изменением статуса организаций, получающих бюджетное финансирование. В соответствии с этим законом все государственные (муниципальные) учреждения разделены на три типа:

- казенное учреждение – государственное (муниципальное) учреждение, осуществляющее оказание услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы;

- бюджетное учреждение (нового типа) - некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов) или органов местного

самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, а также в иных сферах.

- автономное учреждение - некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ или оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах в случаях, установленных федеральным законодательством.

Основная цель проводимых преобразований было создание необходимых условий для сокращения затрат учреждений, привлечения ими дополнительных источников финансового обеспечения, и в результате – снижение темпов роста расходов бюджетов. Все изменения прежде всего коснулись порядка финансирования государственных и муниципальных учреждений.

Так, с 1 января 2011 г. финансовое обеспечение деятельности из средств бюджета на основе бюджетной сметы осуществляется только в отношении казенных учреждений. Для бюджетных учреждений нового типа и для автономных учреждений гарантированное бюджетное финансирование по бюджетной смете заменено предоставлением субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания и субсидий на иные цели.

К затратам, финансируемым путем предоставления субсидий на иные цели, можно отнести:

- затраты на осуществление капитального ремонта и приобретение основных средств, не включаемые в нормативные затраты, связанные с выполнением государственного (муниципального) задания;

- затраты на организацию разовых мероприятий, проводимых в рамках долгосрочных и ведомственных целевых программ, не включаемые в государственное (муниципальное) задание;

- затраты на возмещение ущерба в случае чрезвычайной ситуации;

- иные затраты, не включаемые в нормативные затраты, связанные с выполнением государственного (муниципального) задания, а также не относящиеся к бюджетным инвестициям и публичным обязательствам перед физическим лицом, подлежащим исполнению в денежной форме.

Дополнительно все типы государственных и муниципальных учреждений наделены правом заниматься приносящей доход деятельностью. Однако для этих типов учреждений существуют различия в правах на распоряжение полученными доходами.

Доходы, полученные казенными учреждениями от оказания платных услуг, **подлежат зачислению в бюджет**, и казенное учреждение не имеет права на свободное распоряжение этими средствами.

Доходы, полученные от приносящей доход деятельности **бюджетными и автономными учреждениями**, в полном объеме **остаются в распоряжении этих учреждений**, и они имеют право свободно расходовать доходы, полученные от приносящей доход деятельности.

Начиная с 1 января 2012 г. **бюджетные и автономные учреждения**, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, законами субъектов РФ, нормативными правовыми актами уполномоченных органов местного самоуправления принято решение о предоставлении им субсидии из соответствующего бюджета бюджетной системы РФ, **должны составлять План финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) и Отчет о результатах деятельности учреждения** и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества (**Отчет**).

ПФХД и Отчет всех государственных (муниципальных) учреждений, в том числе бюджетных, должны быть размещены на официальном сайте в сети Интернет (www.bus.gov.ru). Данная информация должна размещаться в Интернете федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции по кассовому обслуживанию исполнения бюджетов бюджетной системы РФ, на основании сведений, предоставляемых государственным (муниципальным) учреждением.

Целью такого решения со стороны государства является обеспечение открытости и доступности информации о государственных (муниципальных) учреждениях, прежде всего в отношении ведения ими финансово-хозяйственной деятельности. Решение о размещении ПФХД и Отчетов о деятельности учреждения в открытом доступе – это не только возможность для любого гражданина получить в понятном для него виде сведения о количестве и стоимости услуг, финансовом обеспечении, состоянии имущества того или иного учреждения. ПФХД и Отчеты – это своего рода информационная база данных для оценки деятельности таких учреждений, это совокупность показателей, которые позволяют определить соотношение затраты/результаты, проанализировать качество управления учреждением, темпы и динамику его развития, а также эффективно осуществлять общественный контроль за работой учреждения.

Рассмотрим поподробнее требования, предъявляемые к ПФХД и к порядку составления и утверждения Отчета о результатах деятельности бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества.

ПФХД – один из основных внутренних документов, которые государственные и муниципальные учреждения разрабатывают, утверждают и используют в процессе формирования доходов и расходов.

Необходимость разработки ПФХД учреждения, а также обеспечения его открытости и доступности закреплена нормой подпункта 6 пункта 3.3 статьи 32 ФЗ от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Порядок разработки ПФХД учреждения утверждается учредителем в соответствии с требованиями, установленными Минфином России. Общие правила составления и утверждения ПФХД государственного (муниципального) учреждения установлены Требованиями к ПФХД (муниципального) учреждения, утвержденными приказом Минфина России от 28 июля 2010 г. № 81н (далее – Требования № 81н). Изменения в Требования № 81н вносились приказом Минфина России от 27 декабря 2013 г. № 140н:

- внесен ряд корректив технического характера, обусловленных изменением терминологии Бюджетного кодекса РФ;

- введена дополнительная норма, обязывающая детализировать в ПФХД общую сумму расходов бюджетного учреждения на закупки товаров, работ, услуг;

- включено требование об отражении в графе 4 ПФХД сведений об объекте капитального строительства (это условие вступило в силу с 1 января 2015 года, то есть его следовало учесть при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на 2015 год).

Отраслевые и ведомственные органы управления (министерства и службы) разрабатывают и утверждают дополнительные требования к ПФХД подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей, обязательные для применения учреждениями соответствующей сферы деятельности. Кроме того, специфические требования к ПФХД учреждения могут устанавливать органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления. Учредитель вправе предусмотреть дополнительную детализацию показателей ПФХД, установленных общими требованиями к ПФХД, в том числе утвердить типовую форму ПФХД. Учредитель может установить предельные сроки утверждения ПФХД, которые обеспечат деятельность учреждений на основании ПФХД с начала очередного финансового года.

3.2. Требования, предъявляемые к структуре и применению ПФХД

ПФХД учреждения составляется:

- на финансовый год – если закон (решение) о бюджете утверждается на один финансовый год;

- на финансовый год и плановый период – если закон (решение) о бюджете утверждается на очередной финансовый год и плановый период.

Во втором случае предполагается, что показатели ПФХД ежегодно

уточняются и переутверждаются в течение планового периода. Если учреждение использует в очередном году прошлогодние остатки субсидии на государственное (муниципальное) задание, нужно отразить в ПФХД объемы планируемых выплат, источником финансового обеспечения которых выступают остатки субсидий. В этой ситуации ПФХД учреждения также нужно утвердить заново.

Следует иметь в виду, что пунктами 21 и 22 Требований № 81н установлены различные схемы утверждения ПФХД (как в первоначальной редакции, так и уточненных) для бюджетных и автономных учреждений:

- ПФХД автономного учреждения утверждается руководителем учреждения на основании заключения наблюдательного совета автономного учреждения;

- ПФХД бюджетного учреждения утверждается учредителем, однако учредитель может предоставить право утверждения ПФХД руководителю самого учреждения.

В соответствии с ПФХД учреждения используют:

- субсидии на выполнение государственного и муниципального задания (в том числе переходящие остатки субсидий);

- субсидии на иные цели;

- средства от оказания платных услуг;

- поступления из других разрешенных законодательством РФ источников.

ПФХД состоит из трех частей: 1) заголовочной; 2) содержательной; 3) оформляющей.

В заголовочной части ПФХД указываются:

- гриф утверждения документа, содержащий наименование должности, подпись (и ее расшифровку) лица, уполномоченного утверждать План, и дату утверждения;

- наименование документа;

- дата составления документа;

- наименование учреждения;

- наименование подразделения (в случае составления им Плана);
- наименование органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;
- дополнительные реквизиты, идентифицирующие учреждение (подразделение) (адрес фактического местонахождения, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) и значение кода причины постановки на учет (КПП) учреждения (подразделения), код по реестру участников бюджетного процесса, а также юридических лиц, не являющихся участниками бюджетного процесса);
- финансовый год (финансовый год и плановый период), на который представлены содержащиеся в документе сведения;
- наименование единиц измерения показателей, включаемых в ПФХД и их коды по Общероссийскому классификатору единиц измерения (ОКЕИ) и (или) Общероссийскому классификатору валют (ОКВ).

Содержательная часть Плана состоит из текстовой (описательной) части и табличной части.

В текстовой (описательной) части ПФХД указываются:

- цели деятельности учреждения (подразделения) в соответствии с федеральными законами, иными нормативными (муниципальными) правовыми актами и уставом учреждения (положением подразделения);
- виды деятельности учреждения (подразделения), относящиеся к его основным видам деятельности в соответствии с уставом учреждения (положением подразделения);
- перечень услуг (работ), относящихся в соответствии с уставом (положением подразделения) к основным видам деятельности учреждения (подразделения), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется, в том числе за плату;
- общая балансовая стоимость недвижимого государственного (муниципального) имущества на дату составления ПФХД (в разрезе стоимости имущества, закрепленного собственником имущества за учреждением на праве

оперативного управления; приобретенного учреждением (подразделением) за счет выделенных собственником имущества учреждения средств; приобретенного учреждением (подразделением) за счет доходов, полученных от иной приносящей доход деятельности);

- общая балансовая стоимость движимого государственного (муниципального) имущества на дату составления ПФХД, в том числе балансовая стоимость особо ценного движимого имущества;

- иная информация по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

В табличной части указываются показатели финансового состояния:

- данные о нефинансовых и финансовых активах, обязательствах на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления Плана финансово-хозяйственной деятельности;

- показатели по поступлениям и выплатам учреждения.

В табличную часть Плана включаются следующие таблицы:

Таблица 1 «Показатели финансового состояния учреждения (подразделения)», включающая показатели о нефинансовых и финансовых активах, обязательствах, принятых на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления ПФХД;

Таблица 2 «Показатели по поступлениям и выплатам учреждения (подразделения)»;

Таблица 2.1 «Показатели выплат по расходам на закупку товаров, работ, услуг учреждения (подразделения)»;

Таблица 3 «Сведения о средствах, поступающих во временное распоряжение учреждения (подразделения)»;

Таблица 4 «Справочная информация».

В целях формирования показателей ПФХД по поступлениям и выплатам, включенных в табличную часть, учреждение (подразделение) составляет на этапе формирования проекта бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) ПФХД, исходя из

представленной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, информации о планируемых объемах расходных обязательств:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания (далее - государственное (муниципальное задание);
- субсидий, предоставляемых в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 БК РФ;
- субсидий на осуществление капитальных вложений в объекты капитального строительства государственной (муниципальной) собственности или приобретение объектов недвижимого имущества в государственную (муниципальную) собственность;
- грантов в форме субсидий, в том числе предоставляемых по результатам конкурсов;
- публичных обязательств перед физическими лицами в денежной форме, полномочия по исполнению которых от имени органа государственной власти (государственного органа), органа местного самоуправления планируется передать в установленном порядке учреждению (подразделению);
- бюджетных инвестиций (в части переданных полномочий государственного (муниципального) заказчика в соответствии с БК РФ).

Плановые показатели по поступлениям формируются учреждением в разрезе:

- субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания;
- целевых субсидий; бюджетных инвестиций;
- поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых осуществляется на платной основе;
- поступлений от иной приносящей доход деятельности;
- поступлений от реализации ценных бумаг в случаях, установленных федеральными законами.

Плановые показатели по выплатам формируются учреждением в разрезе выплат на:

- оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда;

- услуги связи;
- арендную плату за пользование имуществом;
- услуги по содержанию имущества;
- прочие услуги;
- пособия по социальной помощи населению;
- приобретение основных средств;
- приобретение нематериальных активов;
- приобретение материальных запасов;
- приобретение ценных бумаг в случаях, установленных федеральными законами;
- прочие расходы.

В оформляющей части должны содержаться подписи руководителя учреждения, руководителя финансово-экономической службы, исполнителя документа.

Разработка ПФХД в основном должна осуществляться самим учреждением. Несмотря на наличие различных показателей в ПФХД, учреждение должно самостоятельно определять направление расходования средств (за исключением целевых субсидий) и представлять свои предложения Учредителю. Учредитель наделен полномочиями устанавливать дополнительные требования к порядку составления ПФХД, в том числе в отношении дополнительной детализации плановых показателей, утверждения единой формы ПФХД подведомственных учреждений, алгоритма и правил его заполнения, а также правом контроля за результатами деятельности учреждения.

Помимо ПФХД, бюджетными учреждениями составляется Отчет о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества. Данный Отчет составляется учреждением по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, и также публикуется в сети Интернет.

Отчет включает в себя три раздела:

- раздел 1 «Общие сведения об учреждении»;
- раздел 2 «Результат деятельности учреждения»;
- раздел 3 «Об использовании имущества, закрепленного за учреждением».

В разделе 1 «Общие сведения об учреждении» указываются:

- исчерпывающий перечень видов деятельности, которые учреждение вправе осуществлять в соответствии с его учредительными документами;
- перечень услуг (работ), которые оказываются потребителям за плату, с указанием потребителей указанных услуг (работ);
- перечень документов, на основании которых учреждение осуществляет деятельность (свидетельство о регистрации, лицензии и другие разрешительные документы);
- количество штатных единиц на начало и на конец года, в том числе данные о квалификации сотрудников (если изменилось количество единиц, то по какой причине);
- средняя заработная плата сотрудников учреждения.

В разделе 2 «Результат деятельности учреждения» указываются:

- изменение балансовой (остаточной) стоимости нефинансовых активов относительно предыдущего отчетного года в процентах;
- общая сумма выставленных требований в возмещение ущерба по недостачам и хищениям материальных ценностей, денежных средств, а также от порчи материальных ценностей (если есть);
- изменение дебиторской и кредиторской задолженности в разрезе поступлений (выплат), предусмотренных ПФХД учреждения, относительно предыдущего года с указанием причин образования просроченной кредиторской задолженности, а также дебиторской задолженности, нереальной к взысканию;
- суммы доходов, полученных учреждением от оказания платных услуг;
- цены (тарифы) на платные услуги;
- общее количество потребителей, воспользовавшихся услугами

(работами), в том числе платными;

- количество жалоб потребителей и принятые меры по результатам их рассмотрения.

В этом разделе бюджетные учреждения дополнительно должны указывать:

- суммы кассовых и плановых поступлений в разрезе поступлений, предусмотренных ПФХД;

- суммы кассовых и плановых выплат в разрезе выплат, предусмотренных ПФХД.

В разделе 3 учреждением указываются все сведения об имуществе на начало и конец года, в том числе:

- общую балансовую (остаточную) стоимость недвижимого, движимого имущества;

- общую площадь объектов недвижимого имущества, находящегося у учреждения на праве оперативного управления либо сданного в аренду, переданного в безвозмездное пользование.

ПФХД учреждения во многом аналогичен бюджетной смете. Это сходство дает возможность при составлении ПФХД и организации работы с ним учитывать имеющийся опыт работы с бюджетной сметой.

Тем не менее цели составления ПФХД бюджетного учреждения, его функции и задачи гораздо шире, чем цели, функции и задачи бюджетной сметы казенного учреждения. Бюджетная смета содержит лишь определенные и утвержденные направления расходования бюджетных средств казенным учреждением в соответствии с кодами операций сектора государственного управления. ПФХД охватывает всю финансово-экономическую деятельность бюджетного учреждения, в том числе включает в себя сведения об источниках доходов, поступающих в распоряжение учреждения, направлениях расходования средств. В отличие от бюджетной сметы в ПФХД отражаются операции не только с субсидиями, которые планируется получить из средств бюджета, но и со средствами от приносящей доходы деятельности,

бюджетными инвестициями. Кроме того в ПФХД содержится информация о том, какие виды деятельности осуществляет либо планирует осуществлять учреждение, как используется имущество учреждения.

ПФХД и Отчет являются действенными инструментами управления и учета за предоставленными бюджетным учреждениям субсидиями и бюджетными инвестициями. Таким образом, основными задачами формирования Плана и Отчета являются:

- получение максимально полной, объективной, достоверной и показательной информации, характеризующей финансовое положение учреждения на очередной год;

- анализ и оценка направлений и перспектив развития учреждения на плановый период, а при условии утверждения трехлетнего бюджета – на очередной финансовый год и плановый период.

Это необходимо гражданам для сравнения уровня качества услуг, предоставляемых учреждениями, а органам государственного управления – для оценки эффективности деятельности таких учреждений, в том числе в отношении распоряжения выделенными бюджетными средствами.

Главной целью составления ПФХД и Отчета является снижение уровня неопределенности, связанной с принятием управленческих решений о деятельности и развитии учреждения в будущем. Составление ПФХД и Отчета является базой данных для выработки стратегии развития учреждения, а также действенным механизмом контроля за финансово-хозяйственной деятельностью подведомственных учреждений, в том числе в отношении выполнения государственного (муниципального) задания, состояния и размера кредиторской задолженности, совершения крупных сделок.

Иными словами, в ходе проведения бюджетной реформы акцент с контроля за использованием бюджетных средств, направленных на финансирование бюджетного учреждения, переносится на контроль за результатами его деятельности, что дает возможность выбора потребителям услуг, а бюджетные учреждения стимулирует оказывать услуги более высокого

качества.

3.3. Доходы и расходы образовательного учреждения в ПФХД

В общем случае доходы и расходы учреждения не связаны между собой. При этом направление сумм доходов на возмещение расходов, которые с получением этих доходов не связаны, в бухгалтерском учете требует обособленного учета и отражаются в отчетности, расшифровываются в Пояснительной записке.

Между некоторыми видами доходов и расходов есть взаимосвязь. Так, из текста пункта 6 статьи 9.2 Закона № 7-ФЗ следует, что доходы, полученные от передачи в аренду имущества (код КОСГУ 120), направляются на возмещение расходов на содержание такого имущества.

Разделом 8 Комментариев (комплексных рекомендаций) Минфина России от 29 октября 2013 года по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ, разъяснено, что поступления от приносящей доход деятельности (в том числе от оказания бюджетным учреждением платных услуг) поступают в самостоятельное распоряжение учреждения и расходуются в соответствии с ПФХД. Субъект РФ или муниципалитет не вправе установить порядок расходования таких средств, поскольку планируемые поступления от оказания бюджетными и автономными учреждениями платных услуг (работ), в том числе в рамках государственного (муниципального) задания, не считаются доходами бюджета. Если основные платные услуги включены в государственное (муниципальное) задание, то размер субсидии на государственное (муниципальное) задание будет уменьшен на объем средств, планируемых к поступлению от потребителей таких услуг (работ).

Российское законодательство не требует, чтобы показатели по выплатам, отраженные в ПФХД учреждения, соответствовали по объему и назначениям нормативным затратам, использованным при расчете субсидии на выполнение

государственного (муниципального) задания. Таким образом, учредитель не вправе требовать от учреждения расходования поступлений от приносящей доход деятельности на возмещение затрат, связанных с выполнением государственного или муниципального задания. При этом учреждение может самостоятельно менять структуру расходов в части утвержденного норматива и возмещать часть затрат за счет собственных средств.

При составлении ПФХД по отдельным видам расходов целесообразно вводить дополнительные строки в зависимости от того, за счет средств по какому коду финансовых обязательств будут возмещаться расходы, либо разработать дополнительные формы к ПФХД, в которых будут расшифровываться расходы по видам финансового обеспечения (видам деятельности).

Еще одна особенность составления ПФХД и организации бухгалтерского учета для целей отчетности связана с группировкой поступлений и выплат по направлениям. В ПФХД поступления и выбытия группируются по счетам – открытым в территориальном органе Казначейства России и в кредитных организациях. В Отчете (ф. 0503737) введена дополнительная группировка – по поступлениям и выплатам, проводимым через кассу учреждения, а также по доходам и расходам, исполненным некассовыми операциями.

Документы системы нормативного регулирования бухгалтерского учета в учреждениях не содержат определения и перечня некассовых операций. Некоторые виды таких операций перечислены в письмах Минфина России и Казначейства России, которые не имеют нормативного характера, но содержат разъяснения по заполнению отдельных форм отчетности. Так, в соответствии с пунктом 4.5.4 совместного письма Минфина России, Казначейства России от 29 декабря 2014 г. № 02-07-07/68722 / 42-7.4-05/2.1-823, в составе некассовых операций отражаются показатели, сформированные в результате операций:

- по исполнению обязательств с удержанием санкций, исчисленных согласно гражданско-правовому договору (контракту) при неисполнении или ненадлежащем исполнении исполнителем своих обязательств;

- по удержанию из заработной платы работников сумм возмещения недостач материальных ценностей, сумм на погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или на хозяйственные расходы и иные аналогичные операции.

В письме Минфина России от 15 апреля 2015 г. № 02-07-07/21402 приведен пример, из которого можно заключить, что к некассовым операциям, в частности, относятся:

- удержание из заработной платы работников сумм задолженности по авансовым отчетам;

- зачет требований по возврату задолженности по авансу согласно авансовому отчету;

- зачет требований по уплате пени за нарушение поставщиком сроков оказания услуг.

Таким образом, можно сделать вывод, что некассовыми считаются не только операции, которые не отражаются на счетах учета денежных средств (касса и счет учреждения в банке или казначействе), но и операции, в результате которых не возникает дебиторской или кредиторской задолженности, связанной с последующим движением денежных средств.

Еще один вывод: некассовые операции (за исключением операций по зачету взаимных требований) на этапе составления ПФХД, как правило, невозможно спрогнозировать.

Подобные поступления (в частности, по удержанию сумм материального ущерба, взысканию или взаимозачету сумм финансовых и иных санкций за нарушение условий хозяйственных договоров), нужно учитывать при уточнении показателей ПФХД в течение календарного года. Это обусловлено тем, что полученные дополнительные доходы могут быть направлены на финансирование дополнительных расходов, которые отражаются не только в Отчете по ф. 0503737, но и в прочих формах бухгалтерской отчетности.

Контрольные вопросы к теме 3

1. Существует ли принципиальная разница между бюджетной сметой и ПФХД учреждения?
2. Для каких целей нужно составление ПФХД и Отчета о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества учреждения?
3. Является ли необходимой такая большая детализация показателей финансово-хозяйственной деятельности учреждений?
4. Действительно ли информация, представленная в ПФХД и Отчете и подлежащая в обязательном порядке размещению на официальном сайте в сети Интернет, будет востребована?
5. Какие на Ваш взгляд возможны риски, возникновение которых обусловлено вмешательством казначейства или Министерства финансов в детали разработки школьных бюджетов?

ТЕМА 4. Механизмы расширения финансово-хозяйственной самостоятельности образовательной организации

4.1. Организационно-экономические аспекты организации платных образовательных услуг в школе

4.2. Создание и регламентация деятельности автономных учреждений в региональной системе образования: риски, проблемы и перспективы

Основные термины и понятия: платная образовательная услуга, расходы, затраты, ценообразование, методы ценообразования, некоммерческая организация, коммерческая организация, бюджетное учреждение, автономное учреждение, учредитель, форма собственности, наблюдательный совет, реорганизация, ликвидация

4.1. Организационно-экономические аспекты организации платных образовательных услуг в школе

Платные образовательные услуги - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение.

Организация платных образовательных услуг регламентируется следующими нормативно-правовыми актами:

- ФЗ РФ «Об образовании в РФ» № 273 от 29.12.2012г.
- ФЗ РФ «О некоммерческих организациях»
- ФЗ РФ «О защите прав потребителей»
- ФЗ РФ «Об автономных учреждениях»
- Гражданским кодексом РФ
- Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительством РФ от 15.08.2013г. № 706

- Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновлении информации об образовательной организации, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 10.07.2013 № 582

- Приказ Мин. Обр. РФ от 09.12.2013г. № 1315 «Об утверждении примерной формы договора по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

Важно. Платные услуги оказываются только по **желанию родителей** (законных представителей) обучающихся и на **договорной основе**.

Платным может быть все, что не предусмотрено образовательными стандартами.

Образовательная организация должна создать условия для организации и предоставления платных образовательных услуг в соответствии с действующими санитарными нормами (СанПиН).

Следует:

- привести все действующие в школе локальные акты в соответствии с новыми правилами;

- внести соответствующие изменения в Устав;

- информировать об изменениях потребителей услуг;

- разместить информацию о произошедших изменениях на школьном сайте, информационном стенде.

Если вы организуете платные образовательные услуги **впервые**, то **необходимо:**

- принять совместно с органами государственно-общественного управления образовательной организации решение об организации платных образовательных услуг и определить их перечень. При подготовке перечня платных образовательных услуг нужно:

а) исходить из ресурсных (база, кадры) возможностей образовательной организации – предлагаем, что можем;

б) основываться на запросах (предложениях) обучающихся и их

родителей (законных представителей),

в) если потребуется дополнительные ресурсы: приглашаем, приобретаем, арендуем.

Оформляем принятое решение приказом руководителя образовательной организации, в которой определяем: ответственных лиц, состав участников, организацию работы по предоставлению платных образовательных услуг (расписание занятий, режим работы и т.п.), преподавательский состав.

Утверждаем: учебный план, учебные программы, штатное расписание, служебные инструкции.

Оформляем дополнительные соглашения к трудовым договорам или заключаем трудовые договора с работниками, принимающими участие в организации и оказании платных образовательных услуг.

Разрабатываем локальные акты и документацию: Положение об оказании платных образовательных услуг, Должностная инструкция, расписание оказания платных образовательных услуг, Договор об оказании платных образовательных услуг, Порядок ценообразования и расчета оказания платных образовательных услуг.

Ценообразование на рынке образовательных услуг является одним из наиболее тяжелых для разрешения, поскольку традиционно, наряду со здравоохранением, воспринимается в обществе как сфера «бесплатных» услуг. Однако, как и любая другая бюджетная сфера, она финансируется налогоплательщиками. По сути дела исключительным и продавцом и покупателем образовательных услуг был один и тот же единственный субъект – государство в лице органов управления. Именно это обстоятельство заслоняло проблемы ценообразования на образовательных услуг и исключало саму возможность установления реальной цены как результата переговоров между покупателями (потребителями) и продавцами (производителями) образовательных услуг. Образовательное учреждение практически не было заинтересовано в инициативном продвижении и расширении объемов оказываемых услуг, повышении их качества, в реконструкции и обновлении

фондов и т.п.

Рынок расширил зоны возможностей и ответственности ОО. В настоящий момент при формировании цены на образовательные услуги используются следующие методы:

1. **Затратный метод**, при котором используется расчетная себестоимость, увеличенная на запланированную норму прибыли.

К преимуществу этого метода относятся: использование фактических затрат; цена формируется на основе бухгалтерской отчетности, без маркетинговых исследований; выравнивание договорных взаимоотношений ОО с юридическими и физическими лицами; выравнивание цены на образовательные услуги.

К недостаткам относятся: не учитывает уровень спроса; сложность оценки себестоимости; влияет на спрос; не отражает меры полезности образовательного продукта для потребителя; укомплектованность учебных групп.

2. **Метод осязаемой ценности**, при котором цена определяется по интегральной оценке полезности образовательной услуги, причем эта оценка подтверждается потенциальным потребителем, а не издержками.

К недостаткам относятся: недостаточная компетентность потребителей; объективность оценки.

3. **Методы, ориентированные на конкурентов**, которые опираются на анализ цен других ОО по аналогичным или родственным образовательным программам.

Возможность применения этих методов зависит от степени дифференциации (изменений) образовательных продуктов, чувствительности потребителей к цене, рыночной доли, принадлежащей образовательному субъекту.

В зависимости от конкурентной ситуации на рынке ОО может выбрать следующие методы формирования цены:

1) ориентация на средние рыночные цены;

2) ориентация на ценового лидера;

3) ценовой картель.

К преимуществу этих методов относятся: простота, оперативность, учет рыночной ситуации.

К недостаткам относятся: невозможность обособленного использования.

На рынке образовательных услуг эффективнее синтезировать цену на основе комплексного сочетания обозначенных выше методов ценообразования, базирующейся на треугольнике ценовой политики.

В таблице 1 и таблице 2 представлены возможные варианты исполнения калькуляции стоимости платной услуги.

Следует учитывать, что на первый взгляд, термины «затраты» и «расходы» — абсолютные синонимы, и некоторые экономисты придерживаются именно такой позиции, в то время как другие считают, что между ними нет ничего общего. Однако, понятия «затраты» и «расходы» все же не являются одним и тем же, а их смешение может привести к существенным ошибкам, главным образом, в анализе экономической деятельности предприятия, в планировании и управлении производственными процессами.

Как правило, понятие «расходы» чаще применяется в бухгалтерском и налоговом учете. Понятие «затраты» больше относится к финансовой сфере, планированию и оценке эффективности деятельности предприятия, т. е. более применимо к управленческому учету. [15]

Таблица 1 – Первый вариант примерного исполнения калькуляции стоимости платной услуги

№	Наименование статей затрат (коды экономической классификации)	Сумма затрат из расчета на месяц	Удельный вес статьи в полной себестоимости
п\п			

1	Себестоимость платной услуги (СБ = ПЗ + КЗ), всего		
2	Прямые затраты (ПЗ), в т.ч. ЗПП + НЗПп + ОМ		
2.1	Заработная плата педагогического персонала (ЗПП)		
2.2	Начисления на заработную плату педагогического персонала, 30,2 % (НЗПп)		
2.3	Основные материалы (ОМ)		
		
3	Косвенные затраты (КЗ), в т.ч. ЗА АХП + НЗП АХП + ОЗ + ПЗ		
3.1	Заработная плата административно-хозяйственного персонала (ЗП АХП)		
3.2	Начисления на заработную плату административно-хозяйственного персонала, 30,2 % (НЗП АХП)		
3.3	Общехозяйственные затраты (ОЗ)		
3.4	Прочие затраты (ПЗ)		
		
4	Планируемая прибыль (20%) (ПП)		
5	Общая стоимость услуги (ОСУ = СБ + ПП)		
6	Цена услуги в расчете на 1 чел (ЦУ = ОСУ / кол. чел)		
7	Цена услуги за месяц ЦУмес = ЦУ / 12		

Таблица 2 - Второй вариант примерного исполнения калькуляции стоимости платной услуги

№	Наименование расходов	Стоимость	
		Ед.изм	Всего
1.	Заработная плата и начисление на заработную плату	%	50
2.	Производственное социальное развитие учреждение	%	25
3.	Развитие материально-технической базы	%	15
4.	Прочие расходы (внедрение новых технологий обучения, осуществление инновационной деятельности; на обеспечение, приобретение учебно-наглядных пособий и расходных материалов; хозяйственные расходы (моющие средства, хозяйственный инвентарь)	%	10
	Итого:	%	100

Размещаем информацию об оказании платных образовательных услуг на информационном стенде и школьном сайте.

Оформляем журналы учета проведенных занятий и др. необходимую документацию.

Разрабатываем план работы организатора дополнительных платных услуг с указанием сроков контроля за качеством предоставления услуг

Алгоритм организации платных образовательных услуг, предоставляемых образовательной организацией можно представить в виде следующей последовательности действий:

- проводим анкетирование, письменный или устный опрос, с целью изучения контингента обучающихся, изучения запроса потребителей;

- проводим анализ материально-технической базы для предоставления конкретной услуги;

- создаем условия для платных услуг, гарантирующих охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников (санитарно-эпидемиологический режим, противопожарный режим, охрана труда и пр.);
- разрабатываем и утверждаем план работы организатора платных услуг с указанием сроков контроля за качеством предоставления услуг;
- получаем лицензию на проведение платных услуг;
- разрабатываем положение об организации платных услуг;
- издаем приказ «Об организации платной образовательной услуги на учебный год»;
- разрабатываем учебный план по организации платной услуги;
- разрабатываем программу платной услуги, согласовываем ее на педагогическом совете;
- подбираем и привлекаем квалифицированных специалистов;
- заключаем договора с персоналом, обеспечивающим выполнение платных услуг (срочные трудовые договора или гражданско-правовые договора);
- составляем калькуляцию на платную услугу, определяем доходы и расходы, связанные с ее оказанием (с разбивкой на каждый вид услуги);
- оформляем договора с потребителями (заказчиками, законными представителями) на оказание платных услуг;
- организуем сбор денежных средств за платные услуги путем безналичной формы расчета;
- размещаем информацию для потребителей на видном месте (сайт) об основных и дополнительных платных образовательных услугах, реализуемых в образовательной организации.

Основной перечень документов, который должен оказаться в папке руководителя по разработке платной услуги:

1. Примерная анкета по изучению спроса потребителей образовательных услуг.
2. Положение об организации платных услуг.

3. Приказ «Об организации дополнительных платных образовательных услуг на учебный год»
4. Приказ «О регламентации предоставления платных образовательных услуг в текущем учебном году».
5. Учебный план по организации платных услуг.
6. Дополнительное соглашение к трудовому договору с персоналом, обеспечивающим выполнение платных услуг, либо договор гражданско-правовой сделки.
7. Калькуляция стоимости (тарифа) единицы платной образовательной услуги на одного обучающегося
8. План финансово-хозяйственной деятельности на оказание платной дополнительной образовательной услуги
9. Договор с потребителями (заказчиками, законными представителями) на оказание платных услуг.

4.2. Создание и регламентация деятельности автономных учреждений в региональной системе образования: риски, проблемы и перспективы

Нормативно-правовая база деятельности автономных учреждений в системе общего образования.

ФЗ «Об автономных учреждениях» от 3 ноября 2006 года № 174-ФЗ.

На основании данного закона введен новый тип государственного (муниципального) учреждения, которое теперь не является бюджетным учреждением (БК РФ) - автономное учреждение.

Настоящий ФЗ определяет правовое положение автономных учреждений, порядок их создания, реорганизации и ликвидации, цели, порядок формирования и использования их имущества, основы управления учреждениями, основы отношений учреждений с их учредителями, с участниками гражданского оборота, ответственность учреждений по своим

обязательствам.

Автономия учебных заведений выражается в том, что для осуществления образовательного процесса, как основной цели своего создания, учебное заведение самостоятельно подбирает и расставляет кадры, осуществляет научную, финансовую, хозяйственную и иную деятельность в пределах, определенных законодательством Российской Федерации и его уставом.

Экономический аспект автономии состоит в том, что учебное заведение без согласования с учредителем и/или государством:

- формирует внутреннюю структуру управления, создает структурные подразделения (кроме филиалов и представительств);
- реализует различные виды деятельности, в том числе предпринимательской;
- распоряжается доходами, полученными от осуществления самостоятельной деятельности;
- арендует и сдает в аренду имущество, в том числе переданное ему учредителем;
- привлекает для обеспечения своей деятельности различные финансовые источники, в том числе кредитные ресурсы;
- реализует производимую продукцию, результаты работы, оказывает услуги.

Наличие такой автономии существенно ограничивает возможности воздействия государственных органов управления образованием. Для органов управления учебное заведение выступает, таким образом, как в значительной степени замкнутая хозяйственная единица. Доступными для воздействия остаются только:

- общие условия функционирования, включающие правовое пространство, систему налогообложения, отношения собственности;
- объем выделяемых финансовых ресурсов и основные направления их использования при реализации государственного образовательного стандарта общего образования;

- контроль за соблюдением условий лицензирования.

Управление автономным учреждением. Автономное учреждение является некоммерческой организацией, созданной РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта. Автономное учреждение может иметь только одного учредителя.

Регламент создание автономного учреждения представлен на рисунке 1.

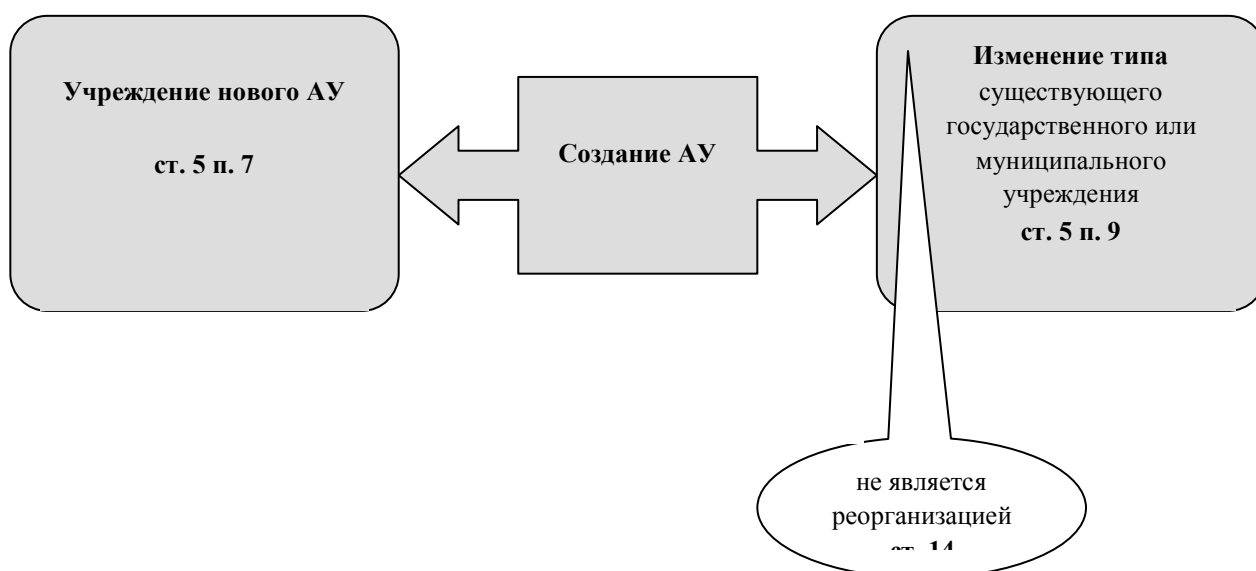


Рисунок 1 – Регламент создания автономного учреждения

Законодательство обязывает учредителя строить свои взаимоотношения с учебным заведением на договорной основе. Фактически этим положением признается равноправие учебного заведения и его учредителя в построении взаимоотношений после того, как автономное учреждение создано. На практике такой договор предусматривает взятие сторонами на себя определенных обязательств. Например, учредитель может взять на себя обязательства:

- по определенному финансированию подготовки специалистов, научно-исследовательских работ и развития материально-технической базы учебных заведений;

- по финансированию отдельных программ и проектов из централизованных фондов учредителя;

- по представлению интересов учебного заведения в органах государственной власти и управления;

- по оказанию консультативных и методических услуг, обеспечению справочно-информационными материалами и т.д.

Тем самым взаимные обязательства превращают учредителя в партнера по совместной деятельности, сводя к минимуму функции администрирования.

Регламент управления автономным учреждением, построение и структура органов управления представлена в таблице 1, компетенции учредителя представлены на рисунке 2.

Основным видом деятельности автономного учреждения является бесплатное либо частично платное для потребителя оказание услуг по заданию учредителя. Автономное учреждение наделено правом оказывать платные услуги в рамках своей основной деятельности сверх объемов заданий учредителя.

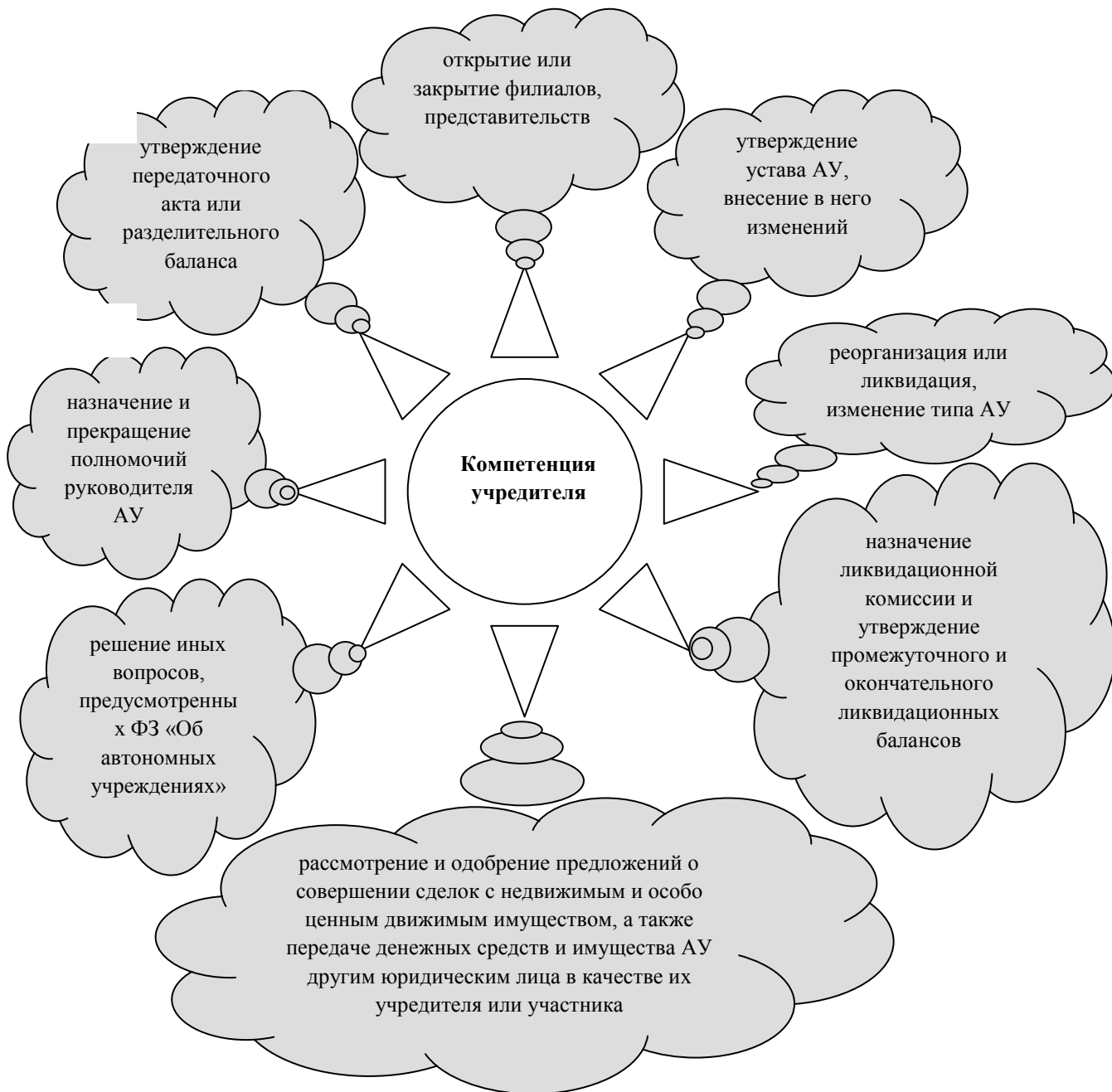


Рисунок 2 – Компетенции учредителя автономного учреждения

Таблица 1 – Органы управления автономного учреждения

Органы управления АУ		
Руководитель	Наблюдательный совет	Прочие органы
Назначается и снимается учредителем автономного	Численность от 5 до 11 членов.	Общее собрание (конференция) работников

<p>учреждения. Директор, генеральный директор, ректор, главный врач, художественный руководитель, управляющий и др.</p>	<p>Состоит из представителей: - учредителя автономного учреждения; - исполнительных органов государственной власти или органов местного самоуправления; - общественности; - трудового коллектива (не более 1/3 членов совета). Назначает и досрочно прекращает деятельность членов совета учредитель.</p>	<p>автономного учреждения, ученый совет, художественный совет и др</p>
<p>Действует без доверенности от имени автономного учреждения. Занимается вопросами текущего руководства деятельностью автономного учреждения, не относящихся к компетенции учредителя и наблюдательного совета автономного учреждения (на основе закона или устава).</p>	<p>Срок полномочий не более 5 лет. НС дает рекомендации учредителю по вопросах указанных в подпунктах 1-5 и 8 пункта 1 ст. 11. НС выносит заключения по вопросу оговоренному в подпункте 6 пункта 1 ст. 11. НС принимает обязательные решения для исполнения руководителем автономного учреждения по вопросам указанным в подпунктах 9, 10, 12 пункта 1 ст. 11. НС утверждает документы указанные в подпункте 7 пункта 1 ст. 11</p>	<p>Осуществляют функции, предусмотренные законодательством и уставом автономного учреждения.</p>

Автономное учреждение вправе осуществлять иные виды деятельности лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, при условии, что такие виды деятельности указаны в его уставе.

Новый статус учебных заведений позволяет не только ввести платное обучение, но и изменить *уставные цели и вид деятельности*.

Имущество автономного учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления. Без согласия учредителя учреждение не вправе распоряжаться недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом, закрепленным за ним учредителем или приобретенными учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества.

При этом под особо ценным движимым имуществом понимается имущество, без которого осуществление учреждением своей уставной деятельности будет существенно затруднено. Виды такого имущества определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Земельный участок, необходимый для выполнения учреждением своих уставных задач, предоставляется ему на праве постоянного (бессрочного) пользования.

Автономному образовательному учреждению учредитель может предоставить определенные права по использованию закрепленного имущества и земельных участков, по самостоятельному использованию прибыли, полученной от осуществления уставной деятельности (некоммерческой и коммерческой), по привлечению дополнительных источников финансирования уставной деятельности.

Объекты собственности в учебном заведении могут быть подразделены на три основные группы:

- денежные средства;
- движимое и недвижимое имущество;
- земельные участки.

Правомочия по отношению к этим объектам различны.

Финансовое обеспечение основных видов деятельности автономного учреждения осуществляется в виде субвенций и субсидий из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации и иных не запрещенных федеральными законами источников.

Законом предоставлено право самостоятельного определения направлений использования всех своих финансовых средств, применяемой системы оплаты труда и материального поощрения работников, а также широкая самостоятельность в использовании объектов собственности.

Порядок финансового обеспечения выполнения задания учредителя определяются (см. ст. 4 п. 5 ФЗ «Об автономных учреждениях»):

- Правительством Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности;

- высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации;

- местной администрацией в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в муниципальной собственности.

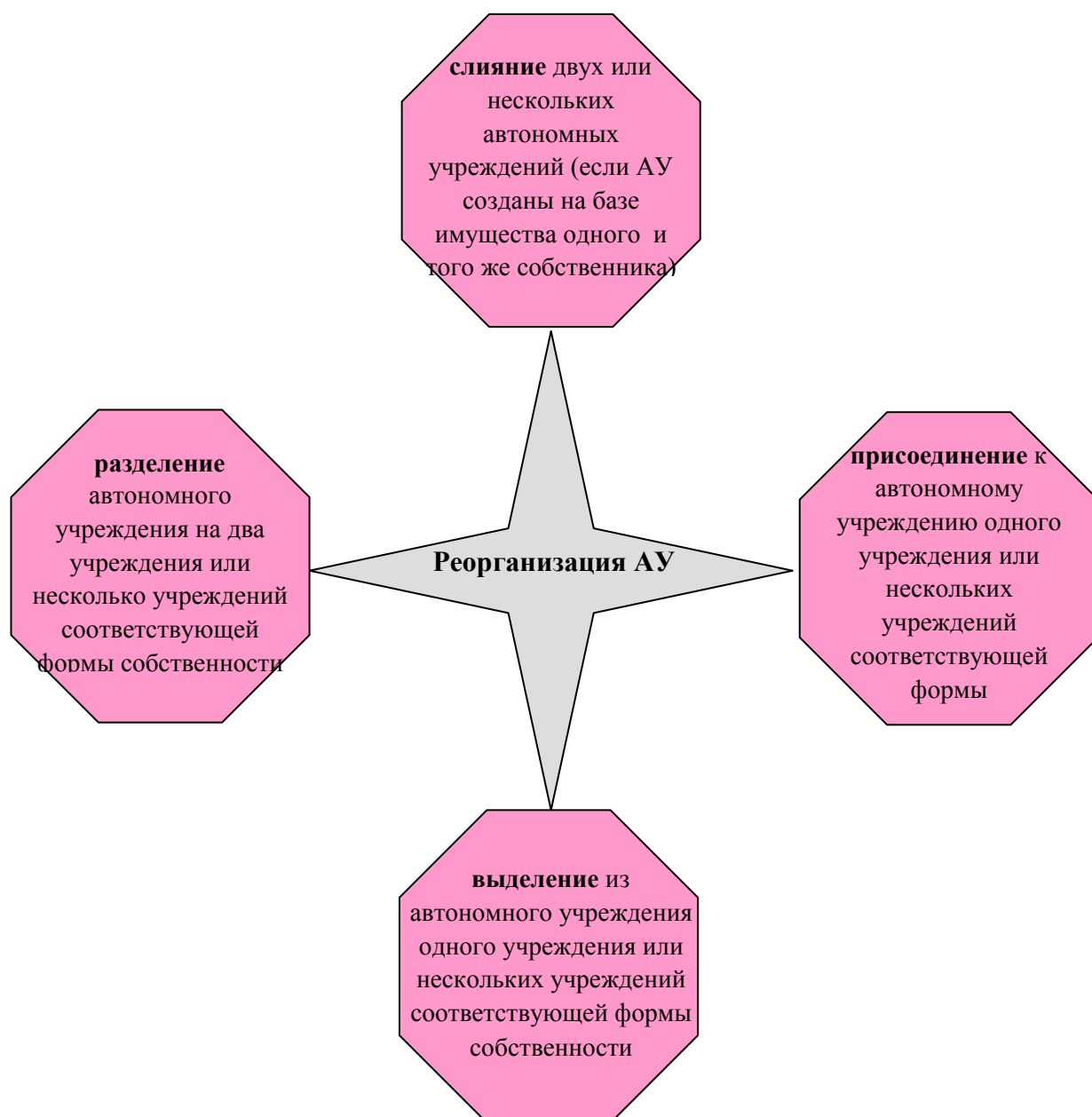
Учредитель осуществляет финансовое обеспечение выполнения задания с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, расходов на уплату налогов, а также финансовое обеспечение развития автономных учреждений в рамках программ, утвержденных в установленном порядке.

В случае сдачи в аренду с согласия учредителя недвижимого имущества или особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества,

финансовое обеспечение содержания такого имущества учредителем не осуществляется.

На средства, полученные от осуществления уставной внебюджетной деятельности, указанные ограничения не распространяются.

На рисунке 3 представлены возможные варианты реорганизации и



ликвидация автономного учреждения.

Рисунок 3 - Возможные варианты реорганизации и ликвидация автономного учреждения

Контрольные вопросы к теме 4

1. Учитывая российский и международный опыт, обсудите оптимальные организационно-правовые формы существования образовательного учреждения в рыночных условиях. Укажите преимущества и недостатки в сложившихся условиях для каждой из них.

2. Является ли объективной и необходимой передача школам полномочий по принятию бюджетных решений?

3. Что из себя представляет государственный и муниципальный социальный заказ автономному учреждению в условиях нормативного бюджетного финансирования?

4. Обсудите возможные источники и каналы финансирования автономного учреждения.

5. Обсудите проблему налогообложения автономного учреждения.

6. Обсудите возможные риски при переходе общеобразовательных учреждений Вашего муниципалитета (район, региона) в статус автономного учреждения.

7. Как оценить платежеспособность клиента?

8. Какие факторы мешают организации в ОО платных образовательных услуг?

Задание 1.

Одним из возможных вариантов решения накопившихся проблем в системе общего образования может стать предоставление хозяйственной самостоятельности образовательным учреждениям, что позволит повысить не только эффективность использования имеющихся материальных, финансовых и кадровых ресурсов, но и уровень материальной заинтересованности и социальной защищенности работников образования.

Подобные преобразования в системе общего образования следует производить на основе тщательного анализа возможных последствий от

реализации нововведений.

Произведите критический анализ введения новой организационно-правовой формы учреждений в сфере общего образования по двум принципиальным направлениям:

- возможные последствия введения новых хозяйственных форм для работников общеобразовательных учреждений и системы общего образования в целом;

- перспективы реализации конституционных прав граждан на получение бесплатного среднего образования.

Анализ должен сопровождаться четкой постановкой задач, а также понятными инструментами и механизмами их проведения:

- цель преобразований;
- задачи и индикаторы достижения цели;
- меры и действия по достижению определенных задач;
- ресурсы и сроки реализации действий;
- ответственность за проведение преобразований;
- риски, связанные с проведением преобразований, и инструменты по хеджированию этих рисков.

Заполните таблицу и проанализируйте ее по указанным направлениям, сравнив деятельность бюджетного общеобразовательного учреждения, автономного учреждения, некоммерческой организации и бизнес-единицы, главное отличие которых заключается в самом факте наличия или отсутствия бюджетных обязательств учредителя.

Рассмотрите возможные проблемы и риски, возникающие при принятии той или иной структуры управления. Опишите, какие проблемы организационно-правового, финансово-хозяйственного и образовательного блоков позволит снять новая организационно-правовая форма общеобразовательного учреждения.

Проработайте механизм системы формирования заказа в условиях действия нового механизма финансирования и организационно-правовой

структуры.

Общие цели и задачи	Условия осуществления деятельности	Организация, осуществляющая образовательную деятельность			
		Образовательное учреждение	Автономное учреждение	Негосударственная некоммерческая образовательная организация	Бизнес-структура
Организационно-правовая деятельность					
	Учредители				
	Компетенция (полномочия) учредителя				
	Управление				
	Надзорный орган и его полномочия				
	Собственность				
	Ответчики по обязательствам				
Финансово-хозяйственная деятельность					
	Бюджетные обязательства учредителя				
	Источники и способы				

	финансирования				
	Механизмы распределения полученных доходов				
	Стоимость деятельности				
	Штатное расписание				
	Профессиональный стандарт				
	Маркетинговая служба				
Образовательная деятельность					
	Образовательная программа традиционной школы				
	Образовательная программа инновационной школы				
	Учебный план				

Задание 2.

Опишите миссию автономного образовательного учреждения, а также его финансовую стратегию в рамках процесса оказания платных образовательных услуг. Определите цель, задачи, сформулируйте товарную и ценовую политику учреждения.

Задание 3.

Разработайте и обоснуйте модель перехода государственного

(муниципального) учреждения в автономное учреждение. Подготовьте нормативно-правовой пакет документов примерного содержания необходимой документации для деятельности учреждения в статусе автономного.

Задание 4.

Разработайте, либо презентуйте действующую в вашей образовательной организации *платную образовательную услугу*.

Цели, которые ставятся при проведении данного практикоориентированного занятия:

- выявление, анализ, обобщение и распространение положительного опыта экономической деятельности школ;
- разработка высококачественных материалов по организационно-экономическим и управленческим вопросам работы школы;
- выявление и поддержка прогрессивных экономических механизмов жизнедеятельности школ.

Задачи практикоориентированного занятия:

- проанализировать и описать опыт привлечения внебюджетных средств общеобразовательным учреждением, используя для анализа **таблицу 1**;
- разработать (описать) один или несколько эффективных способов (технологий) деятельности школы по привлечению внебюджетных средств.

Таблица 1 – Источники и направления расходования внебюджетных средств образовательного учреждения

Показатели	Годы					
	2014		2015		2016	
	сумма	%	сумма	%	сумма	%
I. Источники поступления внебюджетных средств в образовательное учреждение						
Всего доходов:		100		100		100
в т.ч. от:						
- реализации платных						

образовательных услуг						
- благотворительности						
- сдачи в аренду зданий, сооружений, оборудования						
- производственной деятельности						
- средств по федеральным, региональным и муниципальным программам						
- других внебюджетных источников						
II. Расходы, осуществляемые за счет внебюджетных источников финансирования						
Всего расходов:		100		100		100
в т.ч. на:						
- текущие расходы:						
а) оплату труда						
б) начисления на оплату труда						
в) коммунальные услуги						
г) другие текущие расходы						
- капитальные расходы:						
а) приобретение оборудования						
б) модернизацию оборудования						
в) другие капитальные расходы						

Описание предлагаемой технологии (способа) эффективного привлечения внебюджетных средств должно содержать:

- 1) наименование способа (технологии);
- 2) краткое резюме (аннотацию);
- 3) идею и развернутое содержание способа (технологии);
- 4) пакет основных локальных (школьных) и других нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств в школу по данному способу;

- 5) длительность практической реализации способа (технологии);
- 6) результаты реализации способа (технологии) – экономические, педагогические, социальные, управленческие;
- 7) особенности ценообразования, бухгалтерского учета, включая примеры расчетов, калькуляции стоимости услуги и др.;
- 8) особенности налогообложения;
- 9) оценку экономической эффективности;
- 10) ограничения и риски применения данного способа;
- 11) рекомендации по распространению.

Калькуляцию на платную представить следующим образом, заполнив таблицу 2.

Таблица 2 – Примерная калькуляция стоимости платной услуги

№ п\п	Наименование статей затрат (коды экономической классификации)	Сумма затрат из расчета на месяц	Удельный вес статьи в полной себестоимости
1	Себестоимость платной услуги (СБ = ПЗ + КЗ), всего		
2	Прямые затраты (ПЗ), в т.ч. ЗПП + НЗПп + ОМ		
2.1	Заработная плата педагогического персонала (ЗПП)		
2.2	Начисления на заработную плату педагогического персонала, 30,2 % (НЗПп)		
2.3	Основные материалы (ОМ)		

		
3	Косвенные затраты (КЗ), в т.ч. ЗА АХП + НЗП АХЧ + ОЗ + ПЗ		
3.1	Заработная плата административно-хозяйственного персонала (ЗП АХП)		
3.2	Начисления на заработную плату административно-хозяйственного персонала, 30,2 % (НЗП АХП)		
3.3	Общехозяйственные затраты (ОЗ)		
3.4	Прочие затраты (ПЗ)		
		
4	Планируемая прибыль (20%) (ПП)		
5	Общая стоимость услуги (ОСУ = СБ + ПП)		
6	Цена услуги в расчете на 1 чел (ЦУ = ОСУ / Кол. чел)		
7	Цена услуги за месяц ЦУмес = ЦУ / 12		

К сведению слушателей. На первый взгляд, термины «затраты» и «расходы» — абсолютные синонимы, и некоторые экономисты придерживаются именно такой позиции, в то время как другие считают, что между ними нет ничего общего. Однако, понятия «затраты» и «расходы» все же не являются одним и тем же, а их смешение может привести к существенным ошибкам, главным образом, в анализе экономической деятельности предприятия, в планировании и управлении производственными процессами. Как правило, понятие «расходы» чаще применяется в бухгалтерском и налоговом учете. Понятие «затраты» больше относится к финансовой сфере, планированию и оценке эффективности деятельности предприятия, т. е. более применимо к управленческому учету.

Список литературы

1. Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта): учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 72 с. \ 4,5 п.л. (Гриф УМС ОГПУ) ISBN: 978-5-4475-6152-9 URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=428470&sr=1
2. Бочков, Д.В. Организационно-финансовые инновации в бюджетном секторе на примере построения региональной системы общего образования Российской Федерации: монография / Д.В. Бочков. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 215 с. ISBN 978-5-4475-6038-6
3. Бочков, Д.В. Основы построения организационно-финансового механизма оплаты общеобразовательной услуги: экономический аспект проблемы «фундаментализация-специализация» / Д.В. Бочков // Вопросы дополнительного профессионального образования педагога. – 2005. - № 19. – С. 38-42
4. Бочков, Д.В. Организация оплаты труда в системе образования: проблемы и перспективы / Д.В. Бочков // В сборнике: Научный вестник Оренбургского государственного института менеджмента. Региональная научно-практическая конференция. – 2003. – С. 58-69
5. Бочков, Д.В. Новые взгляды на старые проблемы: формирование рынка дополнительных платных образовательных услуг. / Сборник статей Международной научно-практической конференции «Психология и педагогика: прошлое, настоящее, будущее» (10 октября 2015 г., г. Челябинск). – Уфа: АЭТЕРНА, 2015. – 258 с. (С. 35-38)
6. Бочков, Д.В. Экономическое мышление педагога / Д.В. Бочков. - М.-Берлин, 2015. – 61 с.
7. Бочков, Д.В. Маркетинговое исследование по предоставлению образовательной услуги. Учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков. - Оренбург, 2006. – 55 с.
8. Бочков, Д.В. Профессиональная компетентность руководителей

образовательных учреждений: диагностический инструментарий и результаты его применения по предметам экономического блока / Д.В. Бочков // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. - 2014. - № 2 (10). - С. 188-196.

9. Бочков, Д.В. Основы построения организационно-финансового механизма оплаты общеобразовательной услуги: экономический аспект проблемы «фундаментализация-специализация» / Д.В. Бочков // Человек и образование. - 2005. - № 19. - С. 38 - 42.

10. Бочков, Д.В. Управление образовательной организацией на основе комплексной оценки эффективности ее деятельности / Д.В. Бочков, Е.В. Горбачева // Молодой ученый. — 2015. — №22. — С. 355-358. - ISSN 2072-0297; URL: <http://www.moluch.ru/archive/102/23344/> (дата обращения 23.12.2015)

11. Бочков, Д.В. Оценка эффективности деятельности бюджетного образовательного учреждения на основе комплексной системы показателей деятельности (из регионального опыта) / Д.В. Бочков, А.А. Карачнюк, Е.В. Михеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5; URL: <http://www.science-education.ru/128-22268>) (дата обращения 08.02.2016)

12. Бочков, Д.В. Эффективный контракт как инструмент управления НСОТ педагогов в сфере профессионального образования / Д.В. Бочков, Е.В. Пучкова // Современные научные исследования и разработки. – 2016. - № 6(6). – С. 25 – 27 - ISSN 2415-8402 URL: http://olimpiks.ru/d/1340546/d/zhurnal_konkurs_06102016.pdf

13. Сайтбаева Э.Р., Бочков Д.В. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6; URL: <http://www.science-education.ru/article/view?id=25541>

14. Быковская, Ю.В. План финансово-хозяйственной деятельности и отчет о результатах деятельности бюджетных учреждений: цели и задачи формирования, требования к порядку составления / Ю.В. Быковская //

Некоммерческие организации в России. – 2012. - № 3 URL:\\
http://dis.ru/library/665/29409/?sphrase_id=542721

15. Игуменников, А.С. Различие понятий «затраты» и «расходы» / А.С. Игуменников // Молодой ученый. — 2015. — №5. — С. 275-278.

16. Остроухов, А.Е. Эффективный контракт как комплексная мера по совершенствованию системы управления подведомственными организациями федеральных органов исполнительной власти [Текст] / А.Е. Остроухов, Е.И. Рубаненко // Приоритетные направления развития науки и образования : материалы VII Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 4 дек. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – № 4 (7). – С. 313–315. – ISSN 2411-9652.

17. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 01.03.2016 № 01-21/406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования Оренбургской области»

18. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» URL:\\ www.consultant.ru

19. Приказ Минфина РФ от 28 июля 2010 г. № 81н «О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения»

20. Постановление Правительства Оренбургской области от 30.04.2013 г. № 348-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере образования Оренбургской области» на 2013–2018 годы».

21. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 08.05.2010 № 83-ФЗ

Пакет нормативно-правовой документации являющейся сопровождением реализации эффективного контракта

Приказ

№

от «__» _____ г.

«О введении эффективного контракта»

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса, на основании приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, приложения к письму Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р

Приказываю:

1. Создать рабочую группу по разработке критериев оценки профессиональной деятельности педагогических работников в следующем составе: заместитель директора по УВР, председатель профкома, социальный педагог.
2. Утвердить **Положение о комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников; Положение о порядке установления показателей качества работы педагогических работников.** (Приложение)
3. Уведомить педагогических работников, обслуживающий персонал о предстоящем переходе на эффективный контракт с соблюдением норм трудового законодательства под роспись. (Приложение)
4. Внести соответствующие изменения в следующие локальные акты школы: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, Положение о распределении фонда надбавок и доплат.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Ф.И.О.

УВЕДОМЛЕНИЕ № __
о переходе на эффективный контракт

Учителю _____
МБОУ «_____ СОШ»

Уведомление

Уважаемый (ая) _____!

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012

№ 2190 - р, в МБОУ «_____ СОШ» вводится «эффективный контракт».

В связи с изложенным и на основании статьи 74 ТК РФ, уведомляю Вас об изменениях определенных сторонами условий трудового договора с 1 сентября 2015 года и предлагаю заключить трудовой договор в форме «эффективного контракта», предусмотренной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 - р.

Вакансии, соответствующие уровню Вашей квалификации и вакансии в нижестоящих должностях в МБОУ «_____ СОШ» отсутствуют.

Согласно ч. 4 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии иной работы или отказе от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса

Российской Федерации.

В случае если в срок до 31 августа 2015 не будет дан ответ, либо работник откажется от внесения указанных изменений в трудовой договор, то Трудовой договор с Вами будет прекращён в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор школы: _____ / _____ /

Уведомление о предстоящем переходе педагогических работников мне вручено лично _____ 201__ года. С проектом эффективного контракта ознакомлен(а).

(дата)

(подпись)

(Ф.И.О.)

Настоящее уведомление составлено в двух экземплярах: 1 экземпляр – в деле приказов; 2 экземпляр – на руки.

**Примерная форма
трудового договора (эффективного контракта)
с работником государственного (муниципального) учреждения**

"__" _____ 20__ г.

(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____,
(устав, доверенность)

именуемый в дальнейшем «Работодателем», с одной стороны, и

(ФИО)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работником», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: _____
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____
(наименование обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____

(указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
(наименование организации)	(ФИО)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, N, кем выдан, дата выдачи
(должность) (подпись)	(ФИО) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

**Пакет нормативно-правовой документации являющейся сопровождением
реализации платных образовательных услуг**

Примерная анкета по изучению спроса потребителей образовательных услуг.

1. Ваш социальный статус:

- а) рабочий;
- б) служащий;
- в) военнослужащий;
- г) коммерсант;
- д) частный предприниматель;
- е) домохозяйка;
- ж) временно неработающий.

2. Ваше образование:

- а) неполное среднее;
- б) среднее;
- в) среднее специальное;
- г) высшее.

3. Какие, по Вашему мнению, функции школы должны быть главными:

- а) обеспечение обучающихся глубокими прочными знаниями, умениями, навыками;
- б) обеспечение всестороннего развития обучающихся: интеллектуального, физического, нравственного;
- в) воспитание нравственной личности;
- г) сохранение и укрепление здоровья детей;
- д) социализация обучающихся (подготовка к жизни в условиях социально экономических преобразований в стране);
- е) обеспечение базового образования и подготовка к выбору профессии;
- ж) другое.

4. Вы хотели бы, чтобы Ваш ребенок обучался:

- а) по традиционным программам;
- б) программам развивающего обучения;
- в) профильного обучения;
- г) углубленного изучения отдельных предметов;
- д) для Вас это непринципиально, важно, чтобы ребенок получил хорошее образование;
- е) для Вас вообще неважно, какое образование, получит ребенок.

5. Если Вы выбрали профильное обучение, то укажите направление профиля, по которому хотели бы, чтобы обучался Ваш ребенок:

- а) физико-математическое;
- б) информационное;
- в) лингвистическое;
- г) социально-гуманитарное;
- д) социально-экономическое;
- е) художественно-эстетическое;
- ж) оборонно-спортивное;
- з) другое (укажите).

6. Если Вы выбрали углубленное изучение предметов, то укажите названия предметов, которые хотели бы, чтобы Ваш ребенок изучал углубленно:

- а) русский язык;
- б) литература;
- в) иностранный язык (какой);
- г) математика;
- д) физика;
- е) история;
- ё) обществознание;
- ж) химия;
- з) биология;
- и) география;

к) другой (указать).

7. Как Вы считаете, каких учебных предметов в учебном плане школы должно быть больше:

- а) гуманитарных;
- б) естественнонаучных;
- в) предметов эстетического цикла
- г) физического воспитания;
- д) трудового воспитания;
- е) предметов обществоведения (основы права: государственного, гражданского, уголовного и т.д., в том числе прав потребителей);
- ж) все предметы нужны в разумном сочетании.

8. Что необходимо на Ваш взгляд изменить в школе, чтобы образовательный процесс был эффективнее?

(нужное подчеркнуть)

- а) форму урока
- б) отношение учителей–предметников
- в) работу классных руководителей
- г) работу кружков, секций
- д) другое (что именно?) _____

9. Оцените важность образовательных услуг в школе. Поставьте в ячейке рядом с каждым высказыванием номер места по важности от 1 (самое важное) до 5 (менее важное).

Укрепление здоровья и развитие физической культуры детей

Развитие индивидуальных способностей ребенка в соответствии с возрастными особенностями и государственными образовательными стандартами (развитие образовательных интересов)

Развитие художественно-эстетических способностей у детей (музыка, рисование...)

Приобщение к культурным ценностям

Занятия с нужными специалистами (логопед, психолог, дефектолог...)

Другое (что именно?) _____

10. Какие дополнительные занятия посещает Ваш ребенок:

- а) факультативы по предметам _____
- б) кружки _____
- в) секции _____
- г) не знаю _____
- д) другие _____

11. Какие дополнительные образовательные услуги Вы хотели бы получать для Вашего ребенка в школе:

- а) факультативы по предметам _____
- б) занятия в кружках _____
- в) занятия в секциях _____
- г) иное _____

12. Как Вы оцениваете микроклимат в школе:

- а) удовлетворительный
- б) неудовлетворительный
- в) хороший
- г) не знаю

13. Всегда ли Ваш ребенок посещает школу с удовольствием и настроением:

- а) всегда
- б) не всегда
- в) редко
- г) никогда

14. Как влияет учебная нагрузка в школе на здоровье Вашего ребенка:

- а) его здоровье укрепилось;
- б) не влияет;
- в) здоровье ухудшилось;
- г) приобрел хроническое заболевание.

Положение об организации платных услуг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «СОШ №__»

_____/Ф.И.О.

«__» _____ 2016 года

«Принято»

на педагогическом совете

Протокол №1

«__» _____ 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о правилах оказания платных образовательных услуг

МОБУ «СОШ №__»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с п.14 ст.2,ч.2,4 ст. 12,ч.3,4 ст. 23,п.4 ч.2 ст.29,ч 9 ст.54,ст.75,ст91,ст.101 Федерального закона от 29.12.12 № 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства РФ от 15.08.2013№ 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 августа 2013 года № 1008 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 января 2014 года № 8 «Об утверждении примерной формы договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 октября 2013 года № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам»;

1.2 Настоящее Положение определяет порядок оказания платных образовательных услуг организацией.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

"**заказчик**" - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора; "**исполнитель**" – муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «СОШ № __»; "**обучающийся**" - физическое лицо, осваивающее образовательную программу; "**платные образовательные услуги**" - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение (далее - договор); "**недостаток платных образовательных услуг**" - несоответствие платных образовательных услуг или обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы);

"**существенный недостаток платных образовательных услуг**" - неустранимый недостаток, или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения, или другие подобные недостатки.

1.4. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности,

финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов.

1.5. МОБУ «СОШ № __», осуществляющая образовательную деятельность за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц платные образовательные услуги, не предусмотренные установленным государственным или муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

1.6. Отказ заказчика от предлагаемых ему платных образовательных услуг не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему исполнителем образовательных услуг.

1.7. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.8. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и (или) обучающегося (многодетные семьи, малообеспеченные, дети педработников школы.)

1.9. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.10 На оказание образовательных услуг, предусмотренных договором, составляется план финансово-хозяйственной деятельности по приносящей доход деятельности, штатное расписание, тарификация.

1.11. При оказании платных образовательных услуг школа соблюдает установленный им учебный план и расписание занятий с указанием места проведения занятий (кабинеты, спортивный зал, бассейн и др.), а также организует текущий контроль по качеству и количеству оказываемых платных образовательных услуг.

1.12.К платным образовательным услугам, предоставляемым организацией, относятся: обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, не включенных в учебный план образовательного учреждения.

2. Информация о платных образовательных услугах, порядок заключения договоров

2.1. Школа обязана до заключения договора и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

2.2. Школа обязана довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

2.3.Школа доводит до заказчика (в том числе путем размещения в удобном для обозрения месте) информацию, содержащую следующие сведения:

а) наименование и место нахождения(юридический адрес) школы; а также сведения о наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации с указанием регистрационного номера, срока действия и органа, их выдавшего;

б) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);

в) уровень и направленность реализуемых образовательных программ, формы и обучения сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения);

г) перечень образовательных услуг, стоимость которых включена в основную плату по договору, порядок их предоставления;

д) стоимость образовательных платных услуг и порядок их оплаты, порядок изменения и расторжения договора;

е) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

2.4. Школа также предоставляет для ознакомления: Устав, адрес, телефон учредителя школы, органа управления образованием, образец договора об оказании платных образовательных услуг, перечень образовательных программ, специальных курсов, циклов, дисциплин и других дополнительных образовательных услуг, оказываемых за плату.

2.5. Информация, предусмотренная, пунктами 2.3. и 2.4 настоящего положения, предоставляется школой в месте фактического осуществления образовательной деятельности.

2.6. Школа обеспечивает оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами и условиями договора об оказании платных образовательных услуг.

2.7. Организация вправе снижать отдельным лицам цены на платные услуги, освобождать от уплаты. Самостоятельно определяет категории обучающихся, которым могут быть предоставлены льготы при оказании платных дополнительных услуг.

2.8. Исполнитель обязан сообщать потребителю по его просьбе другие относящиеся к договору и соответствующей образовательной услуги сведения.

2.9. Информация должна доводиться на русском языке

2.9. Исполнитель обязан соблюдать утвержденные им учебный план, годовой календарный график и расписание занятий. Режим занятий устанавливается исполнителем.

3. Порядок заключения договора.

3.1. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:

- полное наименование школы;

- место нахождения школы;

- наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон заказчика);

- место нахождения или место жительства заказчика;

- фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору):

Права, обязанности и ответственность школы, заказчика, обучающегося;

- полная стоимость образовательных услуг, порядок их оплаты;

- сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);

- вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности;

- форма обучения);

- сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения)

- порядок изменения и расторжения договора (другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг).

3.2. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями,

установленными законодательством Российской Федерации об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

3.3. Примерные формы договоров утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.4. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

3.5. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых находится у исполнителя, другой – у потребителя.

3.6. Стоимость оказываемых образовательных услуг в договоре определяется по соглашению между исполнителем и потребителем

3.7. На оказание образовательных услуг, предусмотренных договором, может быть составлена смета. Составление такой сметы по требованию потребителя или исполнителя обязательно. В этом случае смета становится частью договора.

3.8. Потребитель обязан оплатить оказываемые образовательные услуги в порядке и сроки, установленные в договоре.

3.9. Оплата платных услуг производится ежемесячно безналичным путем через бан на лицевой счет образовательной организации. Контроль за своевременной оплатой платных услуг осуществляет ответственное лицо организации, которое обязано получить от потребителя квитанцию об оплате с отметкой банка.

4. Ответственность исполнителя и заказчика

4.1. Исполнитель не вправе оказывать предпочтение одному потребителю перед другим в отношении заключения договора одному потребителю перед другим в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных законом и иными правовыми актами.

4.2. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

4.3. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;
- в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков, оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

4.4. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

4.5. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;
- б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;
- в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
- г) расторгнуть договор.

4.6. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

4.7. По инициативе исполнителя договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующем случае:

- а) применение к обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания;
- б) невыполнение обучающимся по профессиональной образовательной программе (части образовательной программы) обязанностей по добросовестному освоению такой образовательной программы (части образовательной программы) и выполнению учебного плана;
- в) установление нарушения порядка приема в осуществляющую образовательную деятельность организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;
- г) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;
- д) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

5. Порядок расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.1. Средства, полученные от оказания дополнительных платных услуг перечисляются на лицевой счет организации ежемесячно и расходуются согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности. Контроль за расходованием средств, полученных от ведения платных услуг осуществляет руководитель организации, действующий в соответствии с Уставом организации, МКУ «Управление по ОФХДОУ», Управление образования.

5.2. Расходы, от поступивших средств за платные дополнительные образовательные услуги, организация устанавливает самостоятельно и должны направляться на следующие виды расходов:

- на оплату труда и начисления на заработную плату;
- на улучшение материально технической базы и совершенствование образовательного процесса.

ПРИКАЗ

№ 226 от 05.09.2014г.

Об организации платных образовательных услуг в 2014-2015 учебном году

В целях удовлетворения спроса на дополнительные платные образовательные услуги, выявленного среди родителей (законных представителей) будущих первоклассников и привлечения дополнительных внебюджетных средств для обеспечения и улучшения функционирования учреждения, повышения профессионального мастерства педагогов, в соответствии со ст. 101 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-

ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг", Положением об оказании платных образовательных услуг, уставом МОАУ «СОШ № __», на основании лицензии на право ведения образовательной деятельности 56ЛО1 № 0000842, выданной Министерством образования Оренбургской области 21.11.2013г., бессрочно

Приказываю:

1. Организовать оказание платных образовательных услуг по реализации программ по подготовке детей к поступлению в 1 класс в объеме 6 учебных часов в неделю с 15.10.2014г.
2. Организацию и осуществление платных образовательных услуг осуществлять в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг в МОАУ «СОШ № __».
3. Комплектование групп осуществлять на основании заявлений родителей после заключения индивидуальных договоров. Наполняемость групп – не более 20 обучающихся.
4. Определить стоимость образовательных услуг в размере 1480 руб./мес. (59 руб./учебное занятие).
5. Утвердить учебный план на предоставление платных образовательных услуг (приложение 1).
6. Назначить ответственным за организацию и оказание платных образовательных услуг Ф.И.О., заместителя директора по УВР.
7. В срок до 01.10.2014г. обеспечить разработку рабочих программ, подготовку помещений, необходимого оборудования, оснащения, пособий. Ответственные: Ф.И.О, Ф.И.О.
8. Ф.И.О., инженеру по охране труда, провести инструктаж с педагогами по технике безопасности во время проведения занятий в срок до 12.10.2014г.
9. Распределить функциональные обязанности следующим образом:

Учителя-предметники:

- Разработка учебных программ по предметам
- Проведение занятий с повышенной ответственностью за их эффективность
- Участие в совершенствовании МТБ деятельности группы
- Оказание помощи в организации и документальном оформлении деятельности по оказанию платных образовательных услуг

Педагог-психолог Ф.И.О.:

- Наблюдение за учащимися в процессе обучения с целью профилактики личностных и ситуационных трудностей
- Консультирование родителей по итогам диагностики
- Подготовка кратких психолого-педагогических характеристик на каждого учащегося с отражением готовности к началу обучения в школе

Заместитель директора по УВР Ф.И.О.:

- Подготовка договоров с родителями обучающихся
- Разработка учебного плана и программно-методического обеспечения
- Комплектование групп учащихся
- Контроль и руководство организацией образовательного процесса
- Контроль качества предоставляемых услуг
- Контроль оплаты услуг
- Подготовка предложений по подбору педкадров

- Составление расписания занятий
- Анализ содержания и эффективности оказания услуг
- Составление табеля для начисления заработной платы
- Ведение документации и отчетности

Директор школы Ф.И.О.:

- Оформление договоров с родителями обучающихся
- Оформление трудовых отношений с сотрудниками
- Утверждение учебного плана и программно-методического обеспечения
- Осуществление финансово-хозяйственной деятельности

10. Ф.И.О.:

- Провести организационное собрание с родителями обучающихся в срок до 27.09.2014г.
- Обеспечить оформление необходимой документации
- Представить для утверждения списки обучающихся и рабочие программы учебных курсов в срок до 05.10.2014г.

11. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МОАУ «СОШ № __»

Ф.И.О.

Ознакомлены:

ПРИКАЗ

№ 278 от 10.10.2014г.

О регламентации предоставления платных образовательных услуг в 2014-2015 учебном году

В целях удовлетворения спроса на дополнительные платные образовательные услуги, выявленного среди родителей (законных представителей) будущих первоклассников и привлечения дополнительных внебюджетных средств для обеспечения и улучшения функционирования учреждения, повышения профессионального мастерства педагогов, в соответствии со ст. 101 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг", Положением об оказании платных образовательных услуг, уставом МОАУ «СОШ № __», на основании лицензии на право ведения образовательной деятельности 56ЛО1 № 0000842, выданной Министерством образования Оренбургской области 21.11.2013г., бессрочно, в дополнение к приказу № 226 от 05.09.2014г. «О предоставлении платных образовательных услуг в 2014-2015 учебном году»

Приказываю:

12. Утвердить списки обучающихся по программе подготовки детей к поступлению в 1 класс (приложение 1).
13. Утвердить штатное расписание по предоставлению платных образовательных услуг (приложение 2).
14. Утвердить распределение учебной нагрузки по предоставлению платных образовательных услуг:

№ группы	Вид занятий	Количество занятий		ФИО учителя
		В неделю	всего	

1	Подготовка к чтению и письму	2	48	
	Математическая подготовка	2	48	
	Художественно-конструкторская деятельность	1	24	
	Ознакомление с окружающим миром	1	24	
2	Подготовка к чтению и письму	2	48	
	Математическая подготовка	2	48	
	Художественно-конструкторская деятельность	1	24	
	Ознакомление с окружающим миром	1	24	
3	Подготовка к чтению и письму	2	48	
	Математическая подготовка	2	48	
	Художественно-конструкторская деятельность	1	24	
	Ознакомление с окружающим миром	1	24	
4	Подготовка к чтению и письму	2	48	
	Математическая подготовка	2	48	
	Художественно-конструкторская деятельность	1	24	
	Ознакомление с окружающим миром	1	24	
ИТОГО		24	576	

15. Утвердить рабочие программы учебных курсов:

- Подготовка к чтению и письму (приложение 3),
- Математическая подготовка (приложение 4),
- Художественно-конструкторская деятельность (приложение 5),
- Ознакомление с окружающим миром (приложение 6).

16. Утвердить расписание занятий по оказанию платных образовательных услуг (приложение 7).

17. Контроль за исполнением приказа возложить на Асташову Н.П., заместителя директора по УВР.

Директор МОАУ «СОШ № ___»

Ф.И.О.

Ознакомлены:

УТВЕРЖДАЮ

директор МОАУ «СОШ № ____»

_____ Ф.И.О.

приказ № 226 от 05.09.2014

**Учебный план
предоставления платных дополнительных образовательных услуг
на 2014-2015 учебный год**

Наименование образовательной услуги	Наименование программы	Кол-во часов в неделю	Кол-во часов всего
<i>Программа подготовки детей к поступлению в первый класс</i>	Подготовка к чтению и письму	2	48
	Математическая подготовка	2	48
	Художественно-конструкторская деятельность	1	24
	Ознакомление с окружающим миром	1	24

Дополнительное соглашение № ____

к трудовому договору № _____ от «__» _____ 20__ г.

с работником муниципального общеобразовательного автономного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № ____»

г. Оренбург

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № ____», в лице директора Ф.И.О., действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и _____

(фамилия, имя, отчество, должность)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от «__» _____ 20__ г. о нижеследующем.

1. Дополнить раздел (абзацы, пункты) трудового договора разделом (абзацем, пунктом) следующего содержания:

1.1. Работник осуществляет на условиях внутреннего совместительства выполнение трудовых обязанностей по проведению дополнительных платных образовательных услуг в учебной группе (количество групп) по образовательной программе «_____» в объеме ____ часов в неделю, продолжительность занятий - ____ минут.

- 1.2. За выполнение трудовой функции работнику устанавливается должностной оклад в размере _____ рублей в месяц (на период оказания услуг)
2. Настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ 20__ г. №_____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника.
3. Изменения в трудовой договор вступают в силу с _____.20__ г.
4. Адреса и другие сведения о сторонах:

Работодатель:

Работник: _____ (ФИО)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

Калькуляция стоимости (тарифа) единицы платной образовательной услуги на одного обучающегося

Вариант 1

Утверждаю
 Директор МОБУ «СОШ №__»
 _____ Ф.И.О.
 «___» _____ 2016 г.
 Пр.№ _____ от «__» _____ 2016 г.

№	Код	Наименование статей	%	Сумма, руб	Расшифровка	
					Ф.И.О.	Сумму, руб.
1	211	Заработная плата работников (без учета уральского коэф)	50	16229,21	Ф.И.О.	3743,07
					Ф.И.О.	3743,07
	Ф.И.О.				3743,07	
	Заработная плата работников (с учета уральского коэф)	Ф.И.О.		2000		
Ф.И.О.		2000				
Ф.И.О.		500				
2	213	Начисления на заработную плату		5636,40	Ф.И.О.	500
3	310	Увеличение стоимости	50	24300		
4	340	Увеличение стоимости				
		ИТОГО (месяц)	100	48600		
		ИТОГО (месяц / группа)		16200		

	ИТОГО (занятие / группа)	675
	ИТОГО (занятие / обучающийся)	45

Вариант 2

Утверждаю
 Директор МОБУ «СОШ №__»
 _____ Ф.И.О.
 «__» _____ 2016 г.
 Пр.№ _____ от «__» _____ 2016 г.

План финансово-хозяйственной деятельности 2015-2016год подготовка к школе МОБУ «СОШ №__»

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателей</i>	<i>Сумма в месяц, руб.</i>	<i>Сумма в год (октябрь-апрель), руб</i>
1.	ДОХОДЫ		
1.1	Поступления от платных образовательных услуг подготовка к школе на р/счет	24304	170128
Итого доходов		24304	170128
2.	РАСХОДЫ		
2.1	Заработная плата (ст.211): - директор СОШ - менеджер (ЗД УВР) - основные учителя (1) Всего:	1701,28 2041,54 4739,28 8482,10	11908,96 14290,78 33174,96 59374,70
2.2	Налоговые отчисления	3669,90	25689,30
2.3	Административные и хозяйственные расходы: - статья 310 - статья 340 Всего:	10723,50 1428,50 12152,00	75064,00 10000,00 85064,00
Итого расходов:		24304	170128

договора, образовательной деятельности Исполнителя и перспектив ее развития; об успеваемости, поведении, отношении Потребителя к учебе и его способностях в отношении обучения по отдельным предметам учебного плана.

2.3. Заказчик и Обучающийся, надлежащим образом исполнившие свои обязательства по настоящему договору, имеют преимущественное право на заключение договора на новый срок по истечении срока действия настоящего договора.

2.4. Обучающийся вправе обращаться к работникам Исполнителя по всем вопросам деятельности образовательного учреждения; получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний и критериях этой оценки; пользоваться имуществом Исполнителя, необходимым для обеспечения образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием.

3. Обязанности Исполнителя

Исполнитель обязан:

3.1. Организовать и обеспечить надлежащее исполнение услуг, предусмотренных разделом 1 настоящего договора, в полном объеме в соответствии с образовательными программами и условиями договора.

3.2. Предоставить Заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

3.3. Довести до сведения Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, предусмотренными Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей", Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации". Обеспечить соответствие сведений, указанных в настоящем договоре информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» на дату заключения настоящего договора.

3.4. Обеспечить для оказания платных образовательных услуг условия, соответствующие требованиям, установленным государственными образовательными стандартами общего образования к условиям реализации соответствующих образовательных программ.

3.5. Во время оказания платных образовательных услуг проявлять уважение к личности Обучающегося, оберегать его от всех форм физического и психологического насилия, обеспечить условия укрепления нравственного, физического и психологического здоровья, эмоционального благополучия Обучающегося с учетом его индивидуальных особенностей.

3.6. Сохранить место за Обучающимся (в системе оказываемых общеобразовательной организацией платных образовательных услуг) в случае его болезни, лечения, карантина, отпуска родителей, каникул и в других случаях пропуска занятий по уважительным причинам.

3.7. Уведомить Заказчика о нецелесообразности оказания Обучающемуся образовательных услуг в объеме, предусмотренном разделом 1 настоящего договора, вследствие его индивидуальных особенностей, делающих невозможным или педагогически нецелесообразным оказание данных услуг.

3.8. Довести до сведения Заказчика и (или) обучающегося информацию о принятии Исполнителями локального нормативного акта, устанавливающего основания и порядок снижения платных образовательных услуг, в том числе путем снижения стоимости платных образовательных услуг, в том числе путем размещения в сети «Интернет» в сроки, установленные законодательством.

4. Обязанности Заказчика

4.1. Своевременно вносить плату за предоставленные услуги, указанные в разделе 1 настоящего договора.

- 4.2. При поступлении Обучающегося в общеобразовательную организацию и в процессе его обучения своевременно предоставлять все необходимые документы, предусмотренные уставом общеобразовательной организации.
- 4.3. Незамедлительно сообщать руководителю Исполнителя об изменении контактного телефона и места жительства.
- 4.4. Извещать руководителя Исполнителя об уважительных причинах отсутствия Обучающегося на занятиях.
- 4.5. По просьбе Исполнителя приходить для беседы при наличии претензий Исполнителя к поведению Обучающегося или его отношению к получению платных образовательных услуг.
- 4.6. Проявлять уважение к педагогам, администрации и техническому персоналу Исполнителя.
- 4.7. Возмещать ущерб, причиненный Потребителем имуществу Исполнителя в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.8. Обеспечить Обучающегося за свой счет предметами, необходимыми для надлежащего исполнения Исполнителем обязательств по оказанию платных образовательных услуг, в количестве, соответствующем возрасту и потребностям Потребителя.
- 4.9. В случае выявления заболевания Обучающегося (по заключению учреждений здравоохранения либо медицинского персонала Исполнителя) освободить Потребителя от занятий и принять меры по его выздоровлению.
- 4.10. Для договора с участием Потребителя, не достигшего 14-летнего возраста, обеспечить посещение Обучающимся занятий согласно образовательной программе.

5. Оплата услуг

- 5.1. Полная стоимость образовательных услуг по настоящему договору составляет *8496 (восемь тысяч четыреста девяносто шесть) руб. 00 коп.* (59,00 руб. x 6 занятий x 4 недели = 1416,00 руб/мес)
Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения настоящего договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на финансовый год и плановый период.
- 5.2. Заказчик ежемесячно в рублях оплачивает платные услуги, указанные в разделе 1 настоящего договора, в сумме *1416,00 (одна тысяча четыреста шестнадцать) рублей.*
- 5.3. Оплата производится не позднее срока, указанного в приложении 2, являющегося неотъемлемой частью настоящего договора, в безналичном порядке на расчетный счет Исполнителя. Оплата услуг удостоверяется Исполнителем по документу, подтверждающему оплату.
- 5.4. На оказание платных образовательных услуг, предусмотренных настоящим договором, может быть составлена смета. Составление сметы по требованию Исполнителя обязательно.

6. Ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору

- 6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами обязательств по настоящему договору Исполнитель и Заказчик несут ответственность, предусмотренную настоящим договором и законодательством РФ.
- 6.2. Заказчик при обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказанных не в полном объеме, вправе по своему выбору потребовать безвозмездного оказания услуг; соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг или возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных услуг своими силами или третьими лицами.
- 6.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в течении трех месяцев недостатки платных услуг не устранены Исполнителем.

6.4. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

6.5. Заказчик вправе в случае, если Исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг либо если во время оказания услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, по своему выбору назначить Исполнителю новый срок, в течение которого Исполнитель должен приступить к оказанию услуг или закончить оказание услуг; поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от Исполнителя возмещения понесенных расходов; потребовать уменьшение стоимости платных образовательных услуг или расторгнуть договор.

6.6. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

7. Порядок изменения и расторжения договора

7.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены либо по соглашению сторон, либо в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору должны быть совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями сторон.

7.3. Обучающийся, достигший 14-летнего возраста, вправе в любое время расторгнуть настоящий договор только с письменного согласия законных представителей при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных расходов и услуг, оказанных до момента отказа.

От имени Обучающегося в возрасте от 6 до 14 лет договор в любое время может быть расторгнут Заказчиком при условии, указанном в абз.1 настоящего пункта.

7.4. Настоящий договор может быть расторгнут по соглашению сторон. По инициативе одной из сторон договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Исполнитель вправе в одностороннем порядке расторгнуть настоящий договор в случае просрочки оплаты стоимости услуг; если надлежащее исполнение обязательств по оказанию платных образовательных услуг стало невозможным вследствие действия (бездействия) Обучающегося после трех предупреждений.

Договор считается расторгнутым со дня письменного уведомления Исполнителем Заказчика об отказе от исполнения договора.

9. Срок действия договора и другие условия

9.1. Настоящий договор вступает в силу со дня его заключения сторонами и действует до 15.04.2015г.

9.2. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

9.3. Стороны обязуются письменно извещать друг друга о смене реквизитов, адресов и других существенных изменениях.

9.4. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий договора, Стороны будут стараться разрешать путем переговоров.

9.5. Споры, не урегулированные путем переговоров, разрешаются в судебном порядке, установленном законодательством РФ.

9.6. Ни одна из Сторон не вправе передавать свои права и обязанности по настоящему договору третьим лицам без письменного согласия другой Стороны.

9.7. При выполнении условий настоящего договора, Стороны руководствуются законодательством РФ.

10. Реквизиты и подписи сторон

Исполнитель:

Заказчик:

Обучающийся:

ФИО _____

ФИО _____

Паспорт _____

выдан

Дата рождения

(кем, когда)

Зарегистрирован: _____

Зарегистрирован: _____

Адрес места

Адрес места

жительства: _____

жительства: _____

Контактные

телефоны _____

e-mail

(Подпись)

Приложение № 1

к договору об оказании платных
образовательных услуг МОБУ «СОШ № ____»

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛУГ

№ п/п	Наименование образовательной услуги	Форма предостав- ления услуги	Наименование образовательно й программы	Количество занятий		
				В не-делю	В месяц	Всего
1	Предшкольное образование в Школе раннего развития (подготовка детей к обучению в первом классе)	групповая	«Ступеньки детства»	6	24	144

Приложение № 2
к договору об оказании платных
образовательных услуг МОАУ «СОШ № 32»

ГРАФИК ОПЛАТЫ ЗА ОКАЗАНИЕ УСЛУГ

№ п/п	Период оказания образовательной услуги	Количество занятий	Сумма (руб.)	Срок оплаты
1	15.10.2014 – 08.11.2014	8	1416,00	15.10.2014
2	11.11.2014 – 06.12.2014	8	1416,00	10.11.2014
3	10.12.2014 – 24.12.2014 14.01.2015 – 21.01.2015	8	1416,00	09.12.2014
4	24.01.2015 – 18.02.2015	8	1416,00	23.01.2015
5	21.02.2015 – 18.03.2015	8	1416,00	20.02.2015
6	21.03.2015 – 15.04.2015	8	1416,00	20.03.2015

Назначение платежа – дополнительные образовательные услуги

Исполнитель:

Заказчик:

Обучающийся:

ФИО _____

ФИО _____

_____ (Подпись)