ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ПРИКАЗ
от 13 ноября 2014 г. N 646

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ГОРОДА МОСКВЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ, ПО ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ И МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

В целях обеспечения органов исполнительной власти города Москвы, осуществляющих функции и полномочия учредителя, методическими рекомендациями по введению в подведомственных государственных учреждениях новой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Методические рекомендации органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 1).

1.2. Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы (приложение 2).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности
руководителя Департамента

В.А. Кудряшов

Приложение 1
к приказу Департамента
труда и занятости населения
города Москвы
от 13 ноября 2014 г. N 646

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ГОРОДА МОСКВЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ, ПО ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

I. Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации (далее - Рекомендации) подготовлены с целью оказания методической помощи органам исполнительной власти города Москвы при введении новых систем оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений города Москвы (далее соответственно - работники, учреждения) и разработке примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда.

2. В связи с введением новых систем оплаты труда работников учреждений, отличных от системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы (далее - ЕТС), должно быть утверждено новое штатное расписание учреждения и локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, с учетом специфики деятельности учреждения.

3. Проведение мероприятий, связанных с введением новых систем оплаты труда работников учреждений, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Основные подходы к формированию условий оплаты труда работников

4. При разработке условий оплаты труда необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

7. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении к настоящим Рекомендациям.

8. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников учреждений необходимо учитывать приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

III. Структура и содержание примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда

9. В примерные отраслевые рекомендации по введению новых систем оплаты труда рекомендуется включать следующие разделы:

1) "Общие положения";

2) "Порядок и условия оплаты труда";

3) "Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера";

4) "Другие вопросы оплаты труда" либо "Заключительные положения".

10. Раздел "Общие положения" отражает общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы, краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

11. Раздел "Порядок и условия оплаты труда" может содержать подразделы:

"Основные условия оплаты труда";

"Выплаты компенсационного характера";

"Выплаты стимулирующего характера".

11.1. Подраздел "Основные условия оплаты труда" отражает основные условия оплаты труда по отдельным категориям работников, размеры минимальных рекомендованных окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ и порядок их применения, а также порядок применения повышающих коэффициентов.

Минимальные рекомендованные оклады работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих до введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов).

На основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка указанных величин в сторону их повышения, при этом необходимо учитывать размер минимальной заработной платы в городе Москве, установленный на текущий период.

Подраздел "Основные условия оплаты труда" может включать рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным рекомендованным окладам работников.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным рекомендованным окладам работников устанавливаются в разрезе ПКГ с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, вида и объема выполняемой работы, а также отраслевых

особенностей.

Повышающий коэффициент к минимальным рекомендованным окладам работников не применяется к должностному окладу руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образуются путем умножения минимальных рекомендованных окладов работников на повышающий коэффициент к минимальным рекомендованным окладам работников.

Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

11.2. Подраздел "Выплаты компенсационного характера" содержит перечень видов выплат компенсационного характера, применяемых в учреждениях, с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы, утвержденного приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 N 636, а также рекомендации по порядку и условиям их установления.

11.3. Подраздел "Выплаты стимулирующего характера" содержит перечень видов выплат стимулирующего характера, применяемых в учреждениях, а также рекомендации по порядку и условиям их установления.

При разработке перечня видов выплат стимулирующего характера, порядка и условий их установления необходимо учитывать, что выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и

работника, которые разрабатываются на основе Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы, утвержденных Департаментом труда и занятости населения города Москвы.

12. Раздел "Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера" отражает условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Раздел "Другие вопросы оплаты труда" либо "Заключительные положения" отражает особенности оплаты труда отдельных категорий работников, а также иные рекомендации по условиям оплаты труда работников, которые, по мнению учредителя, целесообразно отразить в примерных отраслевых рекомендациях по введению новых систем оплаты труда, с учетом специфики трудовых отношений.

В частности, данная глава может регулировать вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, направления экономии по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), а также экономии по коммунальным услугам и материальным затратам на выплаты стимулирующего характера.

Кроме того, в данном разделе может определяться порядок делегирования руководителем учреждения руководителям филиалов, структурных подразделений полномочий по определению размеров заработной платы работников филиала (структурных подразделений), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалами на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых руководителем для структурных подразделений в целях стимулирования работников данных структурных подразделений).

Приложение
к Методическим рекомендациям
органам исполнительной власти
города Москвы, осуществляющим
функции и полномочия учредителя,
по введению новых систем оплаты труда
работников подведомственных
государственных учреждений

города Москвы

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, УТВЕРЖДАЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

3. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

4. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

5. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

6. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.04.2008 N 201н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей гражданского персонала государственных морских инспекций, групп патрульных судов (катеров) и членов экипажей патрульных судов (катеров), осуществляющих государственный контроль в сфере охраны морских биологических ресурсов".

7. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

8. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

9. Приказ Минздравсоцразвития России от 21.05.2008 N 235н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны".

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 N 241н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов".

11. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах".

12. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

13. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

14. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.06.2008 N 262н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр".

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 07.06.2008 N 264н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков".

16. Приказ Минздравсоцразвития России от 30.06.2008 N 303н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы".

17. Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

18. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства".

19. Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников телевидения (радиовещания)".

20. Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 24.07.2008 N 350н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственного материального резерва".

22. Приказ Минздравсоцразвития России от 28.07.2008 N 357н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников ведомственной охраны Минфина России".

23. Приказ Минздравсоцразвития России от 28.07.2008 N 358н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих производственную деятельность Гохрана России".

24. Приказ Минздравсоцразвития России от 30.07.2008 N 364н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих пробирный надзор".

25. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 389н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов".

26. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства".

27. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 391н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта".

28. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта".

29. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 393н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта".

30. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 394н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации".

31. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 395н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей и профессий работников учреждений уголовно-исполнительной системы".

32. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 396н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации".

33. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 397н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников Студии военных художников имени М.Б. Грекова и Военно-художественной студии писателей Министерства обороны Российской Федерации".

34. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 398н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей работников учреждений телевидения, радиовещания и кинопроката Министерства обороны Российской Федерации".

35. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 399н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей и профессий командного и рядового состава экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота".

36. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 400н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей специалистов и руководителей структурных подразделений (маяков, групп, партий, участков, станций, телеуправляемых подводных аппаратов и других) вспомогательного флота, гидрографической службы, управления поисковых и аварийно-спасательных работ Военно-Морского Флота".

37. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 401н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей работников культурно-просветительных учреждений Министерства обороны Российской Федерации".

38. Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 402н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов Министерства обороны Российской Федерации".

39. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 N 165н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

40. Приказ Минтруда России от 25.03.2013 N 119н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов".

Приложение 2
к приказу Департамента
труда и занятости населения
города Москвы
от 13 ноября 2014 г. N 646

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ

I. Общие положения

1. Методические рекомендации разработаны в целях установления единых методологических подходов к определению органами исполнительной власти города Москвы эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников.

2. Настоящими Методическими рекомендациями определяется порядок разработки и установления органами исполнительной власти города Москвы показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников в различных сферах городского хозяйства.

II. Организация разработки и утверждения показателей эффективности деятельности государственных учреждений

3. Органы исполнительной власти города Москвы в соответствии с компетенцией разрабатывают:

показатели эффективности деятельности государственных учреждений и

их руководителей;

методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности работников подведомственных государственных учреждений с учетом специфики деятельности учреждений;

критерии оценки эффективности деятельности руководителя государственного учреждения;

организационные меры, осуществляемые по результатам оценочных процедур.

Разработанные показатели и критерии эффективности деятельности государственных учреждений, их руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемых работ).

4. Показатели эффективности деятельности государственных учреждений и их руководителей утверждаются приказами соответствующих органов исполнительной власти города Москвы, осуществляющих функции и полномочия учредителя.

5. Показатели эффективности работников государственных учреждений утверждаются локальными нормативными актами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

III. Порядок разработки и утверждения показателей эффективности деятельности государственных учреждений, их руководителей и работников

6. Показатели эффективности деятельности государственных учреждений и их руководителей подразделяются на общие и индивидуальные.

7. К общим показателям эффективности государственных учреждений и их руководителей рекомендуется относить три группы показателей: по основной деятельности, финансово-хозяйственной деятельности, деятельности, направленной на работу с кадрами.

Примерный перечень показателей по основной деятельности:

выполнение государственного задания;

удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг;

участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных и ведомственных программ;

исполнительская дисциплина руководителя государственного учреждения;

отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг;

осуществление инновационной деятельности;

обеспечение информационной открытости государственного учреждения;

обеспечение комплексной безопасности государственного учреждения и пребывающих (проживающих) в нем граждан.

Примерный перечень показателей финансово-хозяйственной деятельности:

целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе направленных на обеспечение государственных нужд;

эффективное использование внебюджетных средств;

своевременное предоставление отчетов об итогах деятельности;

наличие просроченной дебиторской задолженности;

соблюдение сроков и порядка предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) на очередной финансовый год;

уровень износа здания.

Примерный перечень показателей деятельности, направленной на работу с кадрами:

доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы;

соблюдение оптимальной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения;

количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку.

8. Индивидуальные показатели оценки эффективности деятельности подведомственных учреждений и их руководителей по сферам применения рекомендуется разработать отдельно для каждого типа учреждений.

9. Показатели эффективности деятельности работников рекомендуется разделять на общие и индивидуальные.

10. К общим показателям эффективности деятельности работников государственных учреждений следует относить:

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

11. Индивидуальные показатели эффективности деятельности работников государственных учреждений утверждаются локальными нормативными актами соответствующих учреждений.

IV. Процедура оценки эффективности деятельности

12. С целью определения степени эффективности деятельности государственных учреждений, их руководителей и работников необходимо установить количественные и качественные критерии с применением балльной оценки.

Критерий эффективности устанавливается для каждого показателя. В соответствии с этим выделяются критерии к общим показателям

эффективности и критерии к индивидуальным показателям эффективности.

13. Результатом оценки эффективности государственных учреждений, их руководителей и работников является установление зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг.

14. Количество баллов по руководителям и работникам определяется как сумма баллов, набранных в зависимости от соответствия критериям по общим и индивидуальным показателям.

15. Порядок итогового расчета по показателям эффективности государственных учреждений и их руководителей устанавливается соответствующим органом исполнительной власти города Москвы.

16. Порядок итогового расчета по показателям эффективности работников государственных учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

17. Распределение стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности рекомендуется рассматривать на заседании Комиссии, состав которой утверждается приказом учреждения.

V. Заключительные положения

18. Показатели эффективности используются при заключении трудовых договоров с руководителями и работниками государственных учреждений.

19. Органы исполнительной власти города Москвы осуществляют мониторинг и контроль разработки подведомственными государственными учреждениями показателей эффективности деятельности работников.