

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива
Протокол от 11.11.2013 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 11.11.2013 г. № 64

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
ПО ВВЕДЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

2013

1. Общие положения.

1.2. Основания (нормативная база):

Введение эффективного контракта определено:

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- 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» (далее — Рекомендации);
- 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»» (далее — Письмо).
- Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

1.3. Цель введения эффективного контракта:

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг на основе:

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

1.4. Что такое эффективный контракт?

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

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:

«Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

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

2. Создание комиссии (рабочей группы) по организации работ, связанных с ведением эффективного контракта.

Для организации и проведения работ, связанных с введением в учреждении эффективного контракта и переходом на новые трудовые отношения, в МАОУ ДОД «ЦИТ» создается комиссия из числа работников учреждения в составе:

- Н.Ю. Полякова, директор
- Э.Ф. Ишмуратовой, заместитель директора по УВР;
- Ю. А. Богданова, ответственный за работу с кадрами;
- О.Н. Симоновой, гл. бухгалтер;
- А.Р. Селиванова, методист, педагог дополнительного образования по совместительству.

3. Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта.

Целью данного этапа работ является донести силами членов комиссии до каждого работника коллектива, что в настоящее время в образовательной организации проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогом. Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт - это достойная оплата за качественный труд. Предполагается, что с введением этого контракта изменятся представления о труде педагога как о низкооплачиваемом и непрестижном. Необходимо донести до сведения каждого работника и добиться понимания, что: эффективный контракт *не является новой правовой формой трудового договора*.

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

1. Трудовая функция;
2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. Размеры условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

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

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

4. Анализ действующих трудовых договоров.

На данном этапе работ рабочей группе рекомендуется сравнить имеющуюся в МАОУ ДО «ЦИТ» форму трудового договора с формой типового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы.

Итоги и выводы по проведенному анализу также необходимо довести до сведения трудового коллектива.

5. Разработка показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных его работников.

На основании Распоряжения от 24 апреля 2013 г. № 179-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы,

направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области», Методических рекомендаций комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по переходу на эффективный контракт с педагогическими работниками государственных образовательных организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, и разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, утвержденных органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей и категорий работников рабочая группа разрабатывает показатели эффективности всех категорий работников учреждения. Эти показатели обсуждаются с трудовым коллективом, принимаются на собрании трудового коллектива и после этого утверждаются приказом директора и принимаются для разработки новой формы трудового договора и нового положения о выплатах стимулирующего характера для работников МАОУ ДО «ЦИТ».

6. Внесение изменений в положение об оплате труда, выплатах стимулирующего характера.

Изменения разрабатываются и принимаются в соответствии с требованиями ст. 135 ТК РФ - учитывается мнение представительного органа работников (собрания трудового коллектива МАОУ ДО «ЦИТ»). После этого измененные локальные акты утверждаются приказом директора учреждения.

7. Анализ должностных обязанностей работников и принятие решения о конкретизации трудовой функции работников в трудовом договоре.

Рабочей группе необходимо проанализировать соответствие должностных инструкций работников критериям эффективности их труда. По мере необходимости вносятся изменения, конкретизируются должностные обязанности для дальнейшего отражения их в трудовом договоре. Эти изменения доводятся до сведения работников, согласовываются с ними. После этого утверждаются измененные варианты должностных инструкций работников МАОУ ДО «ЦИТ».

8. Подготовка изменений в трудовые договоры с работниками.

На основе проведенной работы рабочая группа готовит изменения в трудовые договоры с работниками и новую форму договора, который будет заключаться с вновь поступающими работниками.

9. Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора.

Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора должно быть проведено в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ (при условии изменения условий труда, трудовых функций работников).

10. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- **при приеме на работу** работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется новая форма трудового договора с работником учреждения;
- **с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем**, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

ПЛАН мероприятий по введению эффективного контракта в МАОУ ДО « ЦИТ »

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения
1.	Создание комиссии (рабочей группы) по организации работ, связанных с ведением эффективного контракта	Ноябрь 2013
2.	Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта	Ноябрь - декабрь 2013
3.	Анализ действующих трудовых договоров	Ноябрь - декабрь 2013
4.	Разработка показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных его работников	Ноябрь - декабрь 2013
5.	Внесение изменений в положение об оплате труда, выплатах стимулирующего характера.	Декабрь 2013 - январь 2014
6.	Анализ должностных обязанностей работников	Декабрь 2013 - январь 2014
7.	Подготовка изменений в трудовые договоры с работниками	Январь - февраль 2014
8.	Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора (при наличии определенных условий для этого)	Декабрь 2013 - февраль 2014
9.	Оформление трудовых отношений	Декабрь 2013 - апрель 2014