

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
(МБОУ «СОШ № 6»)**

г. Сосновый Бор Ленинградской области

ПРИНЯТО

Общим собранием работников учреждения
30.08.2014, протокол № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

 Э.М.Иванова
30.08.2014



УТВЕРЖДЕНО

приказом № 341 -ОД
от 30.08.2014

**Положение об эффективном контракте в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 6»**

Раздел 1. Вводная часть

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» является локальным нормативным актом МБОУ «СОШ № 6». Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р.
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.08.2013 г. № 1426-р, утв. Государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы.
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р.
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.
- Методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. приказом Минтруда России от 30.09.2013 г. № 504.
- Уставом МБОУ «СОШ № 6».
- Приказом директора МБОУ «СОШ № 6» от 31.08.2013 г. № 321-ОД «О переходе в 2013-2014 годах работников МБОУ «СОШ № 6» на работу в условиях эффективного контракта».

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;
- Повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста.
- Формирование системы материальных и моральных стимулов для работников МБОУ «СОШ № 6», повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда.
- Улучшение показателей эффективности деятельности МБОУ «СОШ № 6», в том числе учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей школы.

Раздел 2. Цель введения эффективного контракта

2.1. Повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, 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 учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности

2.2. 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 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».

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

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

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

2.5. 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.

2.6. 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.

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

2.8. 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.

Раздел 3. О стимулирующих и компенсационных выплатах

3.1. 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 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.

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

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

Раздел 4. Алгоритм введения эффективного контракта

4.1. Ведение эффективного контракта с педагогом в образовательной организации предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.
- Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта».
- Разработка показателей эффективности труда педагогических работников.
- Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.
- Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.

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

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

4.2. 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 примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе;
- с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

4.3. 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.

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

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

Раздел 5. Результаты введения эффективного контракта

5.1. Повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ).

5.2. Внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ)

5.3. Повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ).

5.4. Повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере.

5.5. Создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Раздел 6. Трудовой договор с руководителем

В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ статья 275 Трудового кодекса РФ дополнена положением, согласно которому трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждённой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время типовая форма такого трудового договора утверждена Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями муниципального учреждения».

Трудовой договор на основе типовой формы заключается с лицом, претендующим на замещение должности руководителя муниципального учреждения.

С теми руководителями, которые уже состоят в трудовых отношениях, либо заключается дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, либо по соглашению сторон подписывается новый трудовой договор на основе типовой формы, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329.