

# Эффективный контракт и алгоритм его внедрения

Механизм совершенствования  
системы оплаты труда,  
направленный на повышение  
эффективности  
профессиональной деятельности

# Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 года № 2620-р

*Введение эффективного контракта в образовании  
включает в себя:*

- разработку и внедрение механизма эффективного контракта с педагогическими работниками образовательных организаций
- разработку и внедрение механизма эффективного контракта с руководителями образовательных организаций в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставления государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации
- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта

# НОВЫЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

- Еще вчера:

**«Необходимо ликвидировать прямую зависимость труда учителя от количества проведенных им уроков и перейти на новую систему оплаты труда.**

**В ее основе должно быть качество преподавания».**

Президент РФ В.В. Путин, 5 сентября 2005

Г

## В.В. Путин

- повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг»,
- «Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что **зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы**».

# Риски (угрозы) при введении системы оценки эффективности деятельности, перевода на эффективный контракт

непоследовательность действий, приводящий к нарушению трудовых прав работников

недостаточность (отсутствие) средств в фондах стимулирования

подгон показателей эффективности под уже достигнутые результаты деятельности (нет направленности на решение проблем образования и его развитие)

увеличение нагрузки работников без изменения содержания труда (в целях увеличения средней заработной платы) при снижении качества и эффективности

отсутствие рынка «рабочей силы»

неготовность к принятию эффективных управленческих решений на всех уровнях

.....

## РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:

- сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;
- отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

- «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**» (РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р)

# Рекомендации по внедрению

- Учредитель разрабатывает и утверждает базовые и дополнительные показатели эффективности деятельности для образовательных организаций всех типов и видов
- Для бюджетных и автономных организаций вносит показатели качества и эффективности деятельности в муниципальное задание по оказанию организацией услуги определенного типа
- Строится механизм оценивания, система мониторинга достижений базовых и дополнительных показателей для каждой образовательной организации



# Рекомендации по внедрению механизма оценки деятельности руководителей

- Учредитель разрабатывает и утверждает показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций определенного типа и вида с учетом базовых и дополнительных показателей эффективности деятельности
- Заключает с руководителем эффективный контракт, основанный на показателях эффективности деятельности
- Организует систему мониторинга текущих и итоговых показателей профессиональной деятельности руководителя
- Утверждает методику оценки эффективности деятельности на основании показателей
- Осуществляет процедуру оценки с принятием решений о стимулировании руководителя с учетом положений эффективного контракта
- Принимает решения об изменении/отмене эффективного контракта

# Введение эффективного контракта для работников

- Разработка и утверждение показателей эффективной профессиональной деятельности работников всех категорий с учетом декомпозиции показателей эффективности организации ( в том числе и на основе модельных актов, методических рекомендаций)
- Разработка механизмов оценки: формы мониторинга, методика оценки
- Утверждение локальных актов – коллективных договоров с участием профессионально-общественных организаций работников

## Уровень образовательной организации (локальные акты организации)

- **Нормирование** всех видов деятельности работников
- Разработка Положения об оплате труда в ОО
- Разработка доп. соглашений к трудовым договорам, заключение новых трудовых договоров, согласно примерной формы, утвержденной Правительством РФ
- Уточнение и конкретизация **должностных обязанностей** работников

# Определение стимулирующих выплат

- Порядок распределения фонда стимулирования на основании показателей качества и эффективности деятельности учитывает:
  - 1) Наименование выплат
  - 2) Условия выплат
  - 3) Показатели качества и эффективности деятельности
  - 4) Периодичность выплат
  - 5) Размеры выплат

# Порядок распределения фонда стимулирования на основании показателей качества и эффективности деятельности

- Разрабатывается, обсуждается и утверждается локальным актом организации
- Содержит механизм распределения на основании мониторинга достижения показателей деятельности и расчета индикаторов эффективности деятельности по текущему отчету ежегодного плана профессиональной деятельности работника

# Механизм распределения фонда стимулирования

- Определены: объем фонда стимулирования от фонда оплаты труда – рекомендуемый до 30% ФОТ работников – Фстр.
- Объем фонда стимулирования на определенный период (квартал, месяц) Фстрк
- Утверждены показатели и индикаторы эффективности деятельности работников и их балльная оценка: С<sub>макс.</sub> за отчетный

# Механизм распределения фонда стимулирования

- Определена «цена одного балла»:  
$$F_{стрк} / (S_{макс} \times \text{Численность работников}) = Цб$$
- Произведен расчет набранных работником баллов на основании утвержденной методики оценки за текущий период (квартал) =  $S_{квр}$
- Размер стимулирующих выплат на квартал:

$$P_{стк} = S_{квр} \times Цб \text{ рублей}$$

# Механизм распределения фонда стимулирования

Рекомендации:

- 1) Выплачиваем ежемесячно в квартал, следующий за отчетным
- 2) Экономию Фст по результатам распределения за отчетный квартал переносим в следующий, по итогам финансового года выплачиваем по «накопленному» объему Фстр или переносим в общий Фст организации



«В учреждениях будет проведена работа по заключению ... **ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ** на основе **примерной формы** с работниками в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат»

Изменения трудовых договоров  
проводятся в соответствии с  
*положениями ст.74 ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ*

# Для руководителей организаций

- Типовая [форма](#) трудового договора с руководителем государственной организации, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года N 329

## 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:

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>

- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Размер выплаты</b>

# Пример для заполнения

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

А) ставка заработной платы 10 000 руб. в месяц;

**Б) выплаты компенсационного характера:**

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Доплата за стаж работы более 10 лет	2000 руб.	Положение об оплате труда учреждения от ____.____.20__ г.
Доплата за ученую степень: кандидат наук	1500 руб.	Положение об оплате труда учреждения от ____.____.20__ г.
Другие...		

**Итого:** 13 500 (тринадцать тысяч пятьсот )  
рублей в месяц.

# Пример для заполнения

## в) стимулирующие выплаты

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	Сумма баллов от 30 до 50 баллов	Уровень педагогического мастерства (от 10 до 20 баллов)	1 раз в квартал	500 руб (5% от минимального оклада)
	Сумма баллов от 50 до 75	Учебно-методическая и инновационная деятельность (от 10 до 20 баллов) Воспитательная и внеаудиторная работа (от 10 до 20 баллов) Трудовая и исполнительская дисциплина (от 5 до 20 баллов)		1000 руб. (10% минимального оклада)

# Пример для заполнения в) стимулирующие выплаты

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	По ежеквартальной стоимости балла и сумме набранных баллов за отчетный период деятельности	Другие: Базовые, дополнительные	1 раз в месяц	В соответствии с порядком распределения фонда стимулирования Положение об оплате труда учреждения от _____._____.20__ г.

# Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит

- От его квалификации ???,
- Сложности???,
- Количества, эффективности и качества выполняемой работы ??? и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного майскими указами Президента

# ЧТО делать?

- Пересмотр Положений о системе оплаты труда всех категорий работников: отказ от стимулирующих выплат не являющихся таковыми
- Анализ результатов деятельности организации за последние три года с расчетом базовых показателей эффективности деятельности организации и с разработкой мер – программы повышения эффективности
- Далее по алгоритму



# Планы на 2014 год

- Подготовка отчетов о деятельности в 2013 году по Плану мероприятий («дорожная карта») организации: результаты, показатели и ключевые мероприятия (до 15.01.2014 года)
- Разработка и утверждение планов действий организаций на 2014 год по достижению показателей «дорожных карт», выполнению государственного задания, включая действия по внедрению механизмов оценивания педагогических работников и внедрению эффективного контракта (до 31.12.2013 года)

# Организация «горячей линии»

- Мониторинг внедрения механизмов оценки и эффективного контракта – лучшие практики, возникающие проблемы:

[consult@minedu.karelia.ru](mailto:consult@minedu.karelia.ru)

- Инструктивно-методическая поддержка на сайте Министерства образования Республики Карелия:

<http://minedu.karelia.pro/>