

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ.

Заведующий ГБДОУ  
ЦРР – детский сад №111  
Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
Артеменко Е.В.

- ❑ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- ❑ Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы«

# **Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 №722-р Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"**

## 2. Ожидаемые результаты

- Обеспечение качества услуг дошкольного образования предусматривает: обновление основных образовательных программ дошкольного образования с учетом требований федерального государственного стандарта дошкольного образования;
- обеспечение открытости результатов деятельности организаций дошкольного образования с учетом показателей эффективности их деятельности;
- обеспечение обновления кадрового состава и привлечение молодых педагогов для работы в дошкольном образовании с учетом эффективного контракта и внедрения профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

**Распоряжение Правительства РФ  
от 31.03.2014 №487-р  
"Об утверждении комплексного  
плана мероприятий  
по разработке  
профессиональных стандартов,  
их независимой  
профессионально-общественной  
экспертизе и применению  
на 2014 - 2016 годы"  
предусматривает разработку и  
внедрение около  
800 профессиональных  
стандартов.**

# Статья 195.1.ТК РФ. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Предлагаемая на 01.06.2016 года редакция статьи с 1 июля 2016 года часть 2 статьи 195.1 будет дополнена с 1 июля 2016 года ТК РФ будет дополнен статьями 195.2 и 195.3

- Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

# Трудовой договор/Эффективный контракт

▣ Статья 56 ТК РФ –  
понятие трудового  
договора

▣ Статья 57 ТК РФ –  
перечень  
необходимой для  
отражения в трудовом  
договоре информации



**Письмо Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 N 03-20-8/14-0-0 "О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов"**

**Эффективный контракт** - трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения, 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.

**Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации**

**от 26.11.2012 г. № 2190 - р**

Системы оплаты труда должны быть адаптированы к новым условиям деятельности учреждений, настроены на решение задач развития соответствующих отраслей, повышения качества оказываемых услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда.

«Эффективный контракт» призван индивидуализировать заработную плату каждого работника в зависимости от результатов его труда.



**ПРИКАЗ**  
**от 26 апреля 2013 г. N 167н**  
**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ**  
**ФЕДЕРАЦИИ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ**  
**ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

- В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.
- При изменении определенных сторонами условий трудового договора (в том числе по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат) рекомендуется заключать Дополнительное соглашение к трудовому договору.

# Процедура оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта:

## При заключении эффективного контракта учитываются:

- система оплаты труда;
- условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- система нормирования труда;
- условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, иной).

# Выплаты компенсирующего и стимулирующего характера

## Компенсирующие:

- Единовременная выплата молодым специалистам получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.
- Ежемесячная денежная компенсация молодым специалистам затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси).
- Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения.
- За работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.
- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (по результатам СОУТ).

## Стимулирующие:

- (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг
  - Исполнение плана ФХД
  - Выполнение требований действующего законодательства при реализации программ ( лицензия, сайт)
  - Повышение профессиональной квалификации
  - Наличие/отсутствие выявленных нарушений в ходе проверок
  - Наличие/отсутствие подтвержденных нарушений прав граждан

Ст.129, 146,147,148,149  
ТК РФ

Ст.129 ТК РФ, распоряжения  
Комитета по образованию СПб  
N 1810-р от 09.08.2013, №2071-р от  
09.09.2013

- Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера рекомендуется конкретизировать применительно к каждому работнику учреждения.
- Если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, приводится в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

# Улучшение системы стимулирующих выплат должно проводиться на основе:

- ✓ введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- ✓ установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;
- ✓ отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- ✓ использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

