

О вопросах введения <эффективного контракта> в сфере образования

Трошкина Татьяна Евгеньевна,

**Председатель Свердловской областной
организации Общероссийского Профсоюза
образования**

**г. Екатеринбург
18 декабря 2015 г.**

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р
Об утверждении Программы поэтапного
совершенствования системы оплаты труда в
государственных (муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

Реализация Программы осуществляется:

- в отношении государственных учреждений субъектов Российской Федерации - в порядке, установленном законодательством субъектов Российской Федерации;
- в отношении муниципальных учреждений - в порядке, установленном решениями органов местного самоуправления.

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.

Цели совершенствования системы оплаты труда:

- сокращение разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту РФ;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определение оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

Системы оплаты труда работников учреждений

устанавливаются в муниципальных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами **в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.**

Совершенствование системы стимулирующих выплат на основе:

- введения **взаимовязанной системы отраслевых показателей эффективности** от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- установления **соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения** в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;
- **отмены неэффективных стимулирующих выплат...**

На уровне учреждений локальными нормативными актами будут утверждены с учетом мнения представительного органа работников:

- системы нормирования труда в учреждении;
- изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

Свердловская область – согласование с профсоюзным комитетом

Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Они разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

Общие положения

В трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности;
- **трудовую функцию** (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессию, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы).

Рекомендуется конкретизировать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н

УЧИТЕЛЬ:

- Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, **разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу** на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение...
- **Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету** (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности...
- Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (**ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся**)...

Оплата труда

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) обязательно должны быть указаны в трудовом договоре.

Рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты) и стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего 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:

премия за образцовое выполнение государственного (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.

Выплаты стимулирующего характера

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|----------------------|---------------------------|---|---------------|----------------|
| | | | | |

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

Стимулирующие выплаты

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Информация Минтруда России от 28.11.2013

10. Об отмене стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

Согласно Программе совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по окладам (должностным окладам), тарифным ставкам, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера) предусматривается путем реализации ряда мероприятий. Совершенствование установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок будет осуществляться исходя **из более полного учета при оплате труда сложности труда работников.**

Вместе с тем совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости **увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).**

**ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ
НА ФЕДЕРАЛЬНОМ,
РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ
СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
НА 2015 ГОД**

Утверждены
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 24 декабря 2014 г., протокол N 11

35. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

г) наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

Установление критериев эффективности работы с учетом*:

- а) **объективности** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) **предсказуемости** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) **адекватности** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) **своевременности** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) **прозрачности** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

Премия по итогам работы за период

- успешная организация (участие) системных исследований, **мониторинга индивидуальных достижений обучающихся**;
- успешная реализация мероприятий, обеспечивающих **взаимодействие с родителями обучающихся**;
- успешное участие и результаты участия учеников **на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях** и др.;
- успешное участие в **коллективных педагогических проектах** ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);
- успешное участие педагога в **разработке и реализации основной образовательной программы**;
- успешная организация физкультурно-оздоровительной и **спортивной работы**;
- успешная работа с детьми из **социально неблагополучных семей**;
- успешное **создание элементов образовательной инфраструктуры** (оформление кабинета, музея и пр.).

Раздел 6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

- При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере.
- Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины (при этом с работника должны быть взяты письменные объяснения по факту неисполнения либо ненадлежащего исполнения), в том числе:
 - **100% лишение стимулирующих выплат:**
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)...

Рекомендуется использовать следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;*
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
районный коэффициент;*
- в) 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;*
- г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.*

Органам местного самоуправления рекомендуется (РТК):

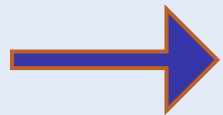
не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда (31 б).

Воспитатель

| | Требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации |
|------------------|---|
| 7 275,00 | среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы; |
| 8 000,00 | высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 5 лет; |
| 9700,00 | высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 10 лет или уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности); |
| 10 350,00 | уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории; |
| 11 150,00 | уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории; |

«Заблуждения работников»:

- Целевой показатель должен быть за ставку (норму труда)
- Целевой показатель должен быть только за часы педагогической нагрузки
- Целевой показатель определяется после вычета НДФЛ
- Стимулирующие выплаты не входят в заработную плату



Работникам в каждой организации должен быть известен установленный для нее целевой показатель