

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«СМОЛЕНСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_ ПРОЕКТ

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Порядка перехода на эффективный контракт с руководителями образовательных организаций |  |

В соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской областиот 24 апреля 2015 г. N 683 «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы в муниципальных образовательных организациях муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области, направленные на повышение эффективности образования и науки»

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СМОЛЕНСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок перехода на эффективный контракт с руководителями образовательных организаций согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в газете «Сельская правда».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава Администрации  муниципального образования  «Смоленский район» Смоленской области | **О. Ю. Язева** |

**УТВЕРЖДЕН**

постановлением Администрации

муниципального образования

«Смоленский район»

Смоленской области

от\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_

**Порядок**

**информационного сопровождения мероприятий по переходу на эффективный контракт с руководителями образовательных организаций**

**1. Общие положения**

1.1. Определение эффективного контракта содержится в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа совершенствования системы оплаты труда), – 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.

1.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения. При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

1.3. Введение эффективного контракта направлено на совершенствование систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях за счет дифференциации оценки деятельности работников.

1.4. 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 государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждённой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**2. Основания (нормативная база)**

Введение эффективного контракта определено:

1.  Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. 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);

4.   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);

5.  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).

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

**3. Цели введения эффективного контракта**

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (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 государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

* конкретизация должностных обязанностей;
* конкретизация условий оплаты труда;
* конкретизация показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
* конкретизация мер социальной поддержки.

В соответствие с государственной программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013–2020 годы, утв. постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295, эффективный контракт в образовании – это механизм "увязки" заработной платы с качеством и результатами педагогической работы.

**4. Организация работы по переходу на эффективный контракт**

Проведение разъяснительной работы по вопросам введения эффективного контракта с руководителем.

Создание комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта.

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 государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Разработка показателей эффективности труда руководителей.

Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда работника.

Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников, заключение дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ.

Уведомление 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.

**5. Внесение изменений в трудовой договор**

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.

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.

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.

Эффективный контракт является трудовым договором, на него распространяются все нормы трудового законодательства, предусмотренные для такого договора. В первую очередь это относится к нормам ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

В соответствии с данной статьей условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательным условием трудового договора и, следовательно, должны содержаться в уже заключенных трудовых договорах.

Применение эффективного контракта направлено на совершенствование систем оплаты труда, при его введении условия заключенных трудовых договоров должны быть изменены.

При введении механизма эффективного контракта в государственном (муниципальном) учреждении необходимо заключить с каждым работником дополнительное соглашение к трудовому договору. **(Приложение)**

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом следует учесть, что работник может не согласиться на изменение условий трудового договора. В таком случае работодателю придется делать это в одностороннем порядке.

**6. О стимулирующих и компенсационных выплатах**

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 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;

**Приложение к Порядку**

В качестве поощрения руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в процентах от должностного оклада) |
| Надбавка за интенсивность | Статус школы: базовая школа (центр школьного округа) | 5% |
| Школа-ресурсный центр | 7% |
| Наличие филиала | 10% |
| Наличие котельной | 10% |
| Наличие школьного автобуса | 10% |
| Наличие дошкольных групп | 15% |
| Наличие интерната | 10% |
| Средняя наполняемость класса: сельская школа – не менее 6 чел., городская школа – не менее 22 чел. | 10% |
| Наличие профильного обучения, | 7% |
| Индивидуальных планов | 3% |
| Наличие в школе экспериментальной площадки уровня образовательного учреждения | 3% |
| Наличие в школе экспериментальной площадки муниципального уровня | 5% |
| Наличие в школе экспериментальной площадки регионального уровня | 10% |
| Высокий уровень благоустройства территории, эстетика оформления образовательного учреждения (по итогам приемки к новому учебному году) | 10% |
| Средний уровень благоустройства территории, эстетика оформления образовательного учреждения (по итогам приемки к новому учебному году) | 5% |
| Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | 3% |
| Функционирование системы государственно-общественного управления | 3% |
| Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, детские общественные организации, НОУ и т.д.) | 3% |
| Надбавка за высокие показатели и качество работы | Доля выпускников, сдавших ЕГЭ (100%) | 10% |
| Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» (по результатам последней аттестации) 50%-100% | 5% |
| Участие школы в конкурсах муниципального уровня | 2% |
| Участие школы в конкурсах регионального уровня | 5% |
| Участие школы в конкурсах общероссийского и международного уровня | 10% |
| Доля победителей и призеров олимпиад муниципального уровня среди обучающихся 8-11 кл. (5%-100%) | 2% |
| Доля победителей и призеров олимпиад регионального уровня среди обучающихся 8-11 кл. (5%-100%) | 5% |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 5% |
| Обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам путем использования единой сети в школе | 3% |
| Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Смоленской области | 10% |
| Увеличение количества учителей до 30 лет по сравнению с предыдущим годом | 5% |
| Доля педагогов, имеющих первую и высшую категории (90%-100%) | 5% |
| Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года» и т.п.) муниципального уровня | 3% |
| Победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года» и т.п.) муниципального уровня | 5% |
| Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года» и т.п.) регионального уровня | 5% |
| Победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года» и т.п.) регионального уровня | 10% |
| Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства федерального уровня (ПНП «Образование») | 10% |
| Победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства федерального уровня (ПНП «Образование») | 12% |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) | 3% |
| Высокая исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетов в комитет по образованию) | 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.

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