


**О заключении эффективного
контракта с работниками в
государственных и муниципальных
учреждений**

**Председатель Комитета по образованию
администрации МО «Вснволожский
муниципальный район» Ленинградской
области**

Моржинский А.Т.

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.

Правовая основа введения эффективного контракта в государственных и муниципальных учреждениях

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р

3. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

4. Распоряжение Правительства Ленинградской области от 24.04.2013года № 179-р «Об утверждении плана мероприятий (Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области»

Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»

Цель введения эффективного контракта

Повышение оплаты труда с учетом достижений конкретных показателей качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

1. Введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
2. 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;
3. Отмены неэффективных стимулирующих выплат;
4. 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.

Основные положения Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта

Для оформления трудовых отношений с работниками с использованием принципов эффективного контракта применяется примерная форма трудового договора (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда.)

**Работник,
поступающий
на работу**

**Трудовой договор по
примерной форме
(эффективный контракт)**

**Работник, работающий
в учреждении**

**Дополнительное соглашение
к трудовому договору
об изменении его
условий(в соответствии с
примерной формой)**

Особенности разработки трудового договора, с применением принципов эффективного контракта

РЕКОМЕНДУЕТСЯ

**Использовать
Примерную
Форму
трудового
договора
+ ст. 57 ТК РФ.**

**В отношении каждого
работника уточнить и
конкретизировать:**

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

Отражать должностные обязанности работника непосредственно в тексте трудового договора, но с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией

Раздел трудового договора 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:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:**

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

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами.

Рекомендуемый перечень стимулирующих выплат:

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;

Основной принцип при разработке показателей для определения размеров стимулирующих выплат – порядок и условия установления стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок оформления трудовых отношений при введении эффективного контракта с работниками, состоящими в трудовых отношениях



1. Оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ.

2. Требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца. Основание - статья 74 ТК РФ.

Срок оформления дополнительных соглашений к трудовому договору в связи с введением эффективного контракта



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.

(Основание- пункт 5 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167 н)

Порядок организации работы по введению в учреждении эффективного контракта с работниками

1.Создание в учреждении комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением эффективного контракта.

2.Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта.

3.Анализ действующих трудовых договоров с работниками на предмет их соответствия требованиям ст. 57 ТК РФ и примерной формы трудового договора , в результате которого определяются трудовые договоры, в которые необходимо дополнить :

- сведениями о работнике или работодателе;**
- недостающими условиями труда**

4.Разработка органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных, муниципальных учреждений их руководителей и отдельных категорий работников показателей эффективности деятельности работников учреждения труда.

Порядок организации работы по введению в учреждении эффективного контракта с работниками

5. Разработка изменений в положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

Изменения принимаются в соответствии с требованиями ст. 135 ТК РФ- учитывается мнение представительного органа работников, если иное не установлено в коллективном договоре учреждения.

5. Конкретизировать трудовую функцию работников.

6. Подготовить изменения в трудовые договоры с работниками.

7 Уведомить работников в соответствии со ст. 74 ТК РФ письменно, не менее чем за 2 месяца.

8. Внести изменения в трудовой договор.

ВАЖНО – всю работу по введению эффективного контракта вести в обстановке гласности, обсуждения в трудовом коллективе