

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

«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.

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».

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

Введение эффективного контракта для работников

- Разработка и утверждение показателей эффективной профессиональной деятельности работников всех категорий с учетом рекомендаций и нормативных документов (профессиональный стандарт педагога дополнительного образования, ЕКС, Положения об оплате труда, стимулирующего фонда оплаты и др.)
- Разработка механизмов оценки: формы мониторинга, методика оценки.
- Утверждение локальных актов – коллективных договоров с участием представителя трудового коллектива.

локальные акты ДМШ, в которые будут внесены изменения

Положения об оплате труда в МКУ ДО ГОЗ
«ДМШ»

Положение о стимулирующих выплатах в МКУ
ДО ГОЗ «ДМШ»

- ▣ Разработка доп. соглашений к трудовым договорам, заключение новых трудовых договоров
- ▣ Уточнение и конкретизация должностных обязанностей работников

Порядок введения

- ▣ 1. Разъяснительное совещание
- ▣ 2. Уведомление (за 2 месяца) 1 октября 2016 год
- ▣ 3. Ознакомление с новыми редакциями положений, обсуждение, утверждение (под роспись)
- ▣ 4. Ознакомление с новой редакцией трудового договора (эффективный контракт)
- ▣ 5. Подписание дополнительного соглашения к трудовому договору с конкретизацией трудовых функций, оплаты труда и стимулирующих выплат (1 января 2017 год)

Определение стимулирующих выплат

▣ Порядок распределения фонда стимулирования на основании показателей качества и эффективности деятельности учитывает:

- 1) Наименование выплат
- 2) Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателей
- 4) Периодичность и обоснование выплат
- 5) Размеры выплат % к базовому окладу

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 текущим отчётам профессиональной деятельности работника

Механизм распределения фонда стимулирования

Выплачиваем ежемесячно, раз в полугодие, после анализа документов на основании утверждённых показателей эффективности деятельности преподавателей (отчёты, ведомости , мониторинги)

В ДМШ будет проведена работа по заключению дополнительных соглашений к **трудовым договорам** 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

Оплата труда

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:

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

стимулирующие выплаты

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодич ность	Размер выплаты
---------------------------------	--	---------------------------	---------------------------

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