


Рассмотрено общим
собранием коллектива
№ 3 протокола от
«20» октября 2017 г

Согласовано
Председатель
первичной
организации
профкома

 /Иванова А.О./
«20» октября 2017 г

Утверждено Наблюдательным
советом
Протокол № ____
«23» октября 2017г.
_____/_____/


Принято
Директор УПК
Попов В.Е./
приказ №01-02/35-1
«20» сентября 2017 г.

Положение

«Об эффективном контракте с работниками
МАОО ДО «Чурапчинский УПК»

1. Основные положения

Положение об эффективном контракте разработано на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р; Программы 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); Приказа 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); Постановления МО Чурапчинский улус (район) «О переходе отрасли «Образование на эффективный контракт» от 22 сентября 2017 г. №298/1, Приказ директора МАОО ДО «Чурапчинский УПК» от 20 сентября 2017 г. № 01-02/35-1 «О переходе на эффективный контракт».

2.Цель.

Цель введения эффективного контракта - повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг на основе: - установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда работников организации, коллективных договорах, трудовых договорах; - отмены неэффективных стимулирующих выплат; -использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ).

3.Понятие - эффективный контракт.

Переход на эффективный контракт с педагогами определен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р. Определение эффективного контракта дано в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р: «Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- Трудовая функция,
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
- 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 должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики.

Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд. Изменения определенных сторонами условий трудового договора согласно ст. 72 Трудового кодекса РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4. Стимулирующие и компенсационные выплаты.

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: В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании аттестации рабочих мест работникам образовательных организаций к базовым окладам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением при наличии финансовых средств. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

4.1.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом принимаемый с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

4.2. В целях поощрения работников МАОО ДО «Чурапчинский УПК» за выполненную работу устанавливаются

следующие виды выплат стимулирующего характера:

- За интенсивность и высокие результаты работы.
- За качество выполняемых работ.
- За педагогический стаж.
- За квалификационную категорию.
- За наличие почетного звания.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

Конкретные виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по приказу руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда учреждения.

- При стимулировании работников учитывается:
- Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
 - Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
 - Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
 - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения.
 - Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
 - Участие работника в выполнении важных работ и мероприятий.

Стимулирование выплаты по результатам труда определяются комиссией эффективного контракта, согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений ежемесячно до конца марта 2018 г., ежеквартально последующее время.

Размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи. Профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу директора МАОО ДО «Чурапчинский УПК» применяется единовременное премирование работников учреждения:

- В связи с юбилейной датой 50 лет.
- При увольнении, в связи с уходом на пенсию по старости.

- С юбилеями работников, чей стаж в данной Организации не менее 10 лет: 50-летием, 55-летием, 60-летием.

Единовременные выплаты производятся в размере по усмотрению директора при наличии экономии фонда оплаты труда.

5. Алгоритм введения эффективного контракта.

5.1. Ведение эффективного контракта с работниками в МАОО ДО «Чурапчинский УПК» предполагает осуществление

определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- Создание в образовательной организации рабочей группы по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.
- 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 муниципального учреждения при введении эффективного контракта».
- Разработка показателей эффективности труда работников.
- Разработка и внесение изменений в локальные акты: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.
- Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учета мнения первичной профсоюзной организации.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
- Уведомление педагогических 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.

5.2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- при приеме на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с трудовым кодексом РФ;
- с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.3. Изменения и дополнения настоящего положения осуществляется согласно законодательству Российской Федерации.