

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

# Что такое эффективный контракт

**Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы :

- 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,
- меры социальной поддержки



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

## Нормативная база, определяющая введение эффективного контракта

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р
- 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
- 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» (далее - Рекомендации)
- Письмо 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»
- Показатели эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления

# Эффективный контракт



не является новой правовой формой трудового договора



в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ



**ОТЛИЧИЯ**



в отношении каждого работника должны быть уточнены

- Трудовая функция
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
- Условия оплаты труда
- Размер и условия стимулирующих выплат (*условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику*)
- Нормы труда

# Цель введения эффективного контракта

**увязка повышения  
оплаты труда с  
достижением  
конкретных  
показателей  
качества  
оказываемых  
государственных  
(муниципальных)  
услуг**

- 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.

# Что даёт введение эффективного контракта

- повышение престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- внедрение в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанной с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)
- повышение уровня квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создание прозрачного механизма оплаты труда.

**введении  
эффективного  
контракта с  
педагогом**

**↓ обеспечение  
качественного  
образования**

**переход на  
эффективный  
контракт**



## **1. Осуществление организационной и административной работы руководителем**



- **разъяснительная работа в коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога**
- 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 работников
- разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации (коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда)
- конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда работника
- подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников
- уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме (не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ)

**переход на  
эффективный  
контракт**



## **2. Оформление трудовых отношений**



<b>при приеме на работу</b>	<b>работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ</b>
с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем	заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ  (требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ))

**!!!**

В соответствии со ст. 72 ТК РФ - трудовой договор, соглашение об изменении условий трудового договора заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя

# Срок введения эффективного контракта

## Сроки введения эффективного контракта

По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору



**2016-2018** годы – завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта  
(в соответствии с Программой)

# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРЕХОДУ НА СИСТЕМУ «ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ» РАБОТНИКОВ

- Представление работникам информации о системе «эффективных контрактов»;
- Создание на официальном сайте раздела «Эффективные контракты» для предоставления нормативных и распорядительных документов по вопросам перехода на систему «эффективных контрактов» с работниками;
- Создание Комиссии по разработке изменений и дополнений в локальные акты;
- Письменное уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудового договора;
- Проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросу перехода на систему «эффективных контрактов» с работниками;
- Внести изменения в локальные акты: коллективный договор; приказы; должностные инструкции;

- ▶ Разработка индивидуальных трудовых договоров, дополнительных соглашений с работниками;
- ▶ Утверждение новой формы трудового договора и дополнительных соглашений;
- ▶ Утверждение новых должностных инструкций;
- ▶ Заключение с работниками дополнительных соглашений;
- ▶ Включение информации о переходе на систему «эффективных контрактов» с работниками в Публичный доклад заведующего по итогам 2014/2015 учебного года.
- ▶ Размещение Публичного доклада руководителя в информационно- телекоммуникационной сети Интернет.