

ПРИНЯТО  
на общем собрании работников  
МОУ ДОД «ЦДЮТ»  
Протокол № 11  
от 03.12.2013 г

«УТВЕРЖДЕНО»  
Приказ № 1  
13.01.2014 года

Порядок организации работы  
по введению эффективного контракта в  
МОУ ДОД  
«Центр детского и юношеского творчества»

г. Луга  
2013 год

## **1. Общие положения.**

### **1.2. Основания (нормативная база):**

Введение эффективного контракта определено:

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства от 26.11.2012 года № 2190-р (далее - Программа);
- 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);
- 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).
- Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

### **1.3. Цель введения эффективного контракта:**

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг на основе:

- *Введения взаимоувязанной системы показателей эффективности;*
- *Установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда работников учреждения, трудовых договорах;*
- *Отмены неэффективных стимулирующих выплат;*
- *Использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждения, включающей кроме критериев эффективности работы и введение публичных рейтингов его деятельности.*

### **1.4. Что такое эффективный контракт?**

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен 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 от 26.11.2012 года № 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.**

## **2. Создание комиссии (рабочей группы) по организации работ, связанных с введением эффективного контракта.**

Для организации и проведения работ, связанных с введением в учреждении эффективного контракта и переходом на новые трудовые отношения, в МОУ ДОД «ЦДЮТ» создается комиссия из числа работников учреждения в составе:

-Л.М.Иванова , методист по УВР;

-О.В.Каширина, председатель ПК, педагог дополнительного образования;

-Т.В.Матвеева, заведующий отделом ИЗО и ДПИ;

-Е.В.Жорникова, заведующий эколого-биологического отдела;

-Н.И.Бондарева, заведующий художественного отдела.

## **3. Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта.**

Целью данного этапа работ является донести силами членов комиссии до каждого работника коллектива, что в настоящее время в образовательных организациях проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогом. Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт - это достойная оплата за качественный труд. Предполагается, что с введением этого контракта изменятся представления о труде педагога как низкооплачиваемом и непрестижном. Необходимо донести до сведения каждого работника и добиться понимания, что: эффективный контракт **не является новой правовой формой трудового договора.**

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.

## **4. Анализ действующих трудовых договоров.**

На данном этапе работ рабочей группе рекомендуется сравнить имеющуюся в МОУ ДОД «ЦДЮТ» форму трудового договора с формой типового договора с работником муниципального учреждения.

Итоги и выводы по проведенному анализу также необходимо довести до сведения трудового коллектива.

#### **5. Разработка показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных работников.**

На основании Распоряжения от 24 апреля 2013 года № 179-р «Об утверждении плана мероприятий ( «дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области», Методических рекомендаций комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по переходу на эффективный контракт с педагогическими работниками государственных образовательных организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, и разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, утвержденных органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей и категорий работников рабочая группа разрабатывает показатели эффективности всех категорий работников учреждения. Эти показатели обсуждаются с трудовым коллективом, принимаются на общем собрании работников и после этого утверждаются приказом директора и принимаются для разработки новой формы трудового договора и нового положения о выплатах стимулирующего характера для работников МОУ ДОД «ЦДЮТ».

#### **6. Внесение изменений в положение об оплате труда, выплатах стимулирующего характера.**

Изменения разрабатываются и принимаются в соответствии с требованиями ст.135 ТК РФ – учитывается мнение представительного органа работников (общее собрание работников МОУ ДОД «ЦДЮТ»). После этого измененные локальные акты утверждаются приказом директора МОУ ДОД «ЦДЮТ»

#### **7. Анализ должностных обязанностей работников и принятие решения о конкретизации трудовой функции работников в трудовом договоре.**

Рабочей группе необходимо проанализировать соответствие должностных инструкций работников критериям эффективности их труда. По мере необходимости вносятся изменения, конкретизируются должностные обязанности для дальнейшего отражения их в трудовом договоре. Эти изменения доводятся до сведения работников, согласовываются с ними. После этого утверждаются измененные варианты должностных инструкций работников МОУ ДОД «ЦДЮТ»

#### **8. Подготовка изменений в трудовые договоры с работниками.**

На основе проведенной работы рабочая группа готовит изменения в трудовые договоры с работниками и новую форму договора, который будет заключаться с вновь поступающими работниками.

#### **9. Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора.**

Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора должно быть проведено в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ ( при условии изменения условий труда, трудовых функций работников).

**10. Оформление трудовых отношений** при введении эффективного контракта осуществляется:

- *при приеме на работу* работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется новая форма трудового договора с работником учреждения;
- *с работниками состоящими в трудовых отношениях с работодателем,* оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ 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.

#### П Л А Н мероприятий

по введению эффективного контракта в МОУ ДОД «ЦДЮТ»

№ п/п	МЕРОПРИЯТИЯ	СРОКИ исполнения
1.	Создание комиссии (рабочей группы) по организации работ, связанных с ведением эффективного контракта.	Январь 2014г.
2.	Организация разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта.	Январь – февраль 2014г.
3.	Анализ действующих трудовых договоров.	февраль 2014г.
4.	Разработка показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных работников.	Январь – февраль 2014г.
5.	Анализ должностных обязанностей работников	февраль 2014г.
6.	Подготовка изменений в трудовые договоры с работниками.	Январь – февраль 2014г.
7.	Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора (при наличии определенных условий для этого).	февраль 2014г.
8.	Оформление трудовых отношений.	Январь – март 2014г.

ПРОШУ И ПРОУМЕРОВАНО

ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР МОУ ДОД «Центр детского  
и юношеского творчества» /А. К. Симонова/



*[Handwritten signature]*