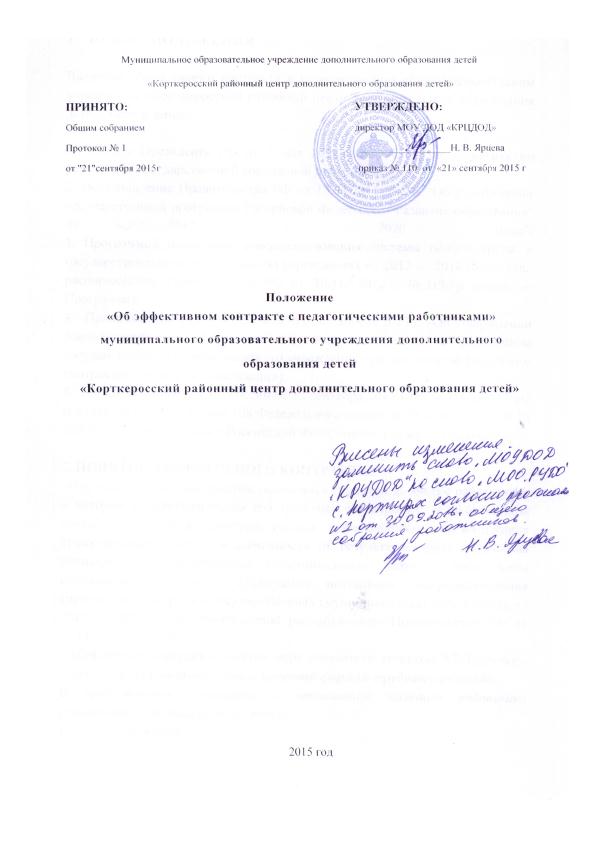
****

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей

«Корткеросский районный центр дополнительного образования детей»

ПРИНЯТО: УТВЕРЖДЕНО:

Общим собранием директор МОУ ДОД «КРЦДОД»

Протокол № 1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. В. Ярцева

от "21"сентября 2015г приказ № 110 от «21» сентября 2015 г

Положение

«Об эффективном контракте с педагогическими работниками»

муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей

«Корткеросский районный центр дополнительного образования детей»

2015 год

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Введение эффективного контракта в муниципальном общеобразовательном учреждении «Корткеросский районный центр дополнительного образования детей» определено:

1.  Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы";  
3. Программой 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);

4.   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);

5.  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).

**2. ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.**

«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». (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).

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 учитываются и конкретизируются:***

1.Трудовая функция;

2.Показатели и критерии оценки результативности и эффективности деятельности;

3.Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом показателей результативности и эффективности, утверждаемых приказом директора Колледжа.

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 статье 72 ТК 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.

**3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.**

Взаимосвязь повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества

оказываемых муниципальных услуг на основе:

* введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
* установления соответствующих показателям  эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, 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 учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.
* повышения мотивации специалистов к качественному результату труда;
* создания условий для привлечения в МОУ ДОД «КРЦДОД» высококвалифицированных специалистов;
* повышения производительности труда и оптимизации численности работников МОУДОД «КРЦДОД»;
* упорядочения размера повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
* упорядочения системы компенсационных выплат;
* упорядочения системы выплат стимулирующего характера;
* повышения прозрачности системы оплаты труда.

Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективности деятельности МОУ ДОД «КРЦДОД» по реализации уставных целей.

3.1.Оплата труда работников МОУ ДОД «КРЦДОД» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательствами и иными правовыми нормативными актами РФ, РК, Учредителя.

3.2.Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МОУ ДОД «КРЦДОД». Установленные государством должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

3.3.Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных должностной инструкцией. Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы, тарифная ставка) работника устанавливается в зависимости от требования к уровню образования, квалификации и стажа работы.

3.4.Расходы по оплате труда работников, включая различные меры, материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельностью. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из вне бюджетных источников.

3.5.Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителю директора, а так же методическому совету.

3.6.Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МОУ ДОД «КРЦДОД»

**4. СРОКИ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА:**

Положение вводится с 30 декабря 2015 г.

**5. О СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ.**

В МОУ ДОД «КРЦДОД» используются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (приложение 1, 2 к положению «О порядке установления дополнительных выплат к должностному окладу работников МОУ ДОД «КРЦДОД»»).

**6. АЛГОРИТМ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.**

6.1.Ведение эффективного контракта с педагогом дополнительного образования в МОУ ДОД «КРЦДОД» предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

* Проведение  разъяснительной работы в педагогическом коллективе  по вопросам введения эффективного контракта педагога и уведомление  педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ.
* Создание в образовательной организации комиссии 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 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта».
* Разработка показателей эффективности труда педагогических работников.
* Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как:

- правила внутреннего трудового распорядка,

-положение «О порядке установления дополнительных выплат к должностному окладу работников МОУ ДОД «КРЦДОД»» с учетом разработанных показателей.

* Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
* Конкретизация  трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.
* Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
* Переход на эффективный контракт в указанные сроки.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

6.2. 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 примерная форма трудового договора с педагогическим работником.
* ***с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем***, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном  ТК РФ. При этом  требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора  в письменном виде не менее чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации  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.

Дополнительное соглашение к трудовому договору  заключатся по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии с Программой завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем  этапе, охватывающем  2016-2018 годы. 

**7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.**

Введение эффективного контракта в МОУ ДОД «КРЦДОД» позволит:

* повысить престижность и привлекательность профессий педагогических работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
* внедрить в МОУ ДОД «КРЦДОД» системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ);
* повысить уровень квалификации педагогических работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
* повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
* создать прозрачный механизм оплаты труда педагогических работников МОУ ДОД «КРЦДОД».