



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «Далырская СОШ»
МР «Верхневилуйский улус (район)»
М.Р. Семенов
«02» ноября 2017 г.

Принято общим собранием

Приказ от «02» ноября 2017 г. № 99-04/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с работниками МБОУ «Далырская СОШ»

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта в муниципальных бюджетных учреждениях определено распоряжением Правительства РФ от 26.11.2011 №2190, приказом Минтруда России от 26.04.2013 г., N167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» от 22.05.2014 г., №516-р «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты), направленного на повышение эффективности системы образования и науки РС(Я)», и приказом МО РС(Я) №01-16/4125 от 01.09.2014 г., «Об утверждении перечня организаций введения «эффективного контракта», Распоряжением главы МР «Верхневилуйский улус (район)» от 27.10.2017 г., №741-р, «О переходе муниципальных учреждений на 30.10.2017 г., «О переходе муниципальных учреждений на эффективный контракт», Приказом начальника МКУ «Управление образования» от 30.10.2017 г., «О переходе на эффективный контракт образовательных учреждений Верхневилуйского улуса».

2. Цель введения эффективного контракта.

Увязка 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 положении 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 введение публичных рейтингов их деятельности.

3. Понятие эффективный контракт.

Переход на эффективный контракт с руководителями образовательных организаций, а также педагогами определен государственной программой «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)

работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Дополнительное соглашение заключается при согласии работника с новыми условиями оплаты труда и уточненными должностными обязанностями. В случае отказа работника продолжить работу в предлагаемых условиях согласно ТК РФ трудовой договор с ним может быть расторгнут по пункту 7 ст. 77 ТК РФ. При приеме на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в Приложении № 3 к Программе Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (с изменениями и дополнениями)».

Итак, переход на эффективный контракт (ЭК) позволит решить следующие задачи:

- отказаться от неэффективных стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер (например: «добросовестное выполнение обязанностей, участие в научно – практических конференциях»);
- установить новые показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;
- исключить из числа стимулирующих выплат такие выплаты, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника в пределах своих должностных обязанностей (например, «повышение квалификации»);
- обеспечить оптимальное распределение фонда оплаты труда (ФОТ) на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества).

С точки зрения трудового законодательства, введение эффективного контракта (ЭК) – это внесение изменений и дополнений в действующий трудовой договор с работником, следовательно, будет ошибочным со стороны работодателя:

- Производить увольнение работника без его согласия;
- Не оплачивать стимулирующие и компенсационные выплаты;
- При переходе на эффективный контракт не должны создаваться ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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. При этом не забываем, что в течение учебного года часовая нагрузка педагогического работника без его согласия не может быть изменена. В связи с этим целесообразно введение эффективного контракта в образовательных организациях на начало учебного года.