Методические рекомендации по введению эффективного контракта в образовательных организациях

1. Чем определен переход на эффективный контракт.

1) Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2) Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р;

3) Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа № 2190-р);

4) Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – Рекомендации № 167н);

5) Письмом Минобрнауки России от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

6) Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников).

2. Необходимость и сроки перехода на эффективный контракт.

Необходимость и сроки перехода на эффективный контракт обозначены в Программе № 2190-р.

Согласно разделу VI Программы № 2190-р основная часть работы по заключению таких договоров должна была пройти в 2013-2015 гг., а завершающий этап приходится на 2016-2018 гг.

К 1 января 2016 года в организациях должна была осуществиться основная часть работы по заключению договоров в форме эффективного контракта.

К октябрю 2017 года необходимо полностью завершить переход на эффективный контракт в образовательных организациях Кировской области.

3. Примерная форма трудового договора.

Примерная форма трудового договора, учитывающая принципы эффективного контракта, приведена в Приложении 3 к Программе № 2190-р.

4. Особенности эффективного контракта.

В разделе IV Программы № 2190-р говорится о ключевой особенности контракта – **максимальной конкретизации всех его условий,** в которые входят трудовая функция работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. В свою очередь, **подробное описание** в трудовом договоре **должностных обязанностей работника** (п. 9 Рекомендаций № 167н) **и критериев**, обусловливающих получение той или иной выплаты в том или ином размере, определяет другую особенность эффективного контракта – **ясный механизм формирования заработка.** В разделе IV Программы № 2190-р уточняется, что условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Необходимо указывать и место работы вплоть до конкретного структурного подразделения (отдела, участка, лаборатории и пр.).

Описание в трудовом договоре **должностных обязанностей работника** должно опираться на Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования», при определении **функций** – Приказа Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог», Приказа Минтруда России от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог», Приказа Минтруда России от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», Приказа Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и т.д.

В то же время, **дополнительное соглашение к действующему трудовому договору** должно содержать все те пункты, которые отсутствуют в утвержденной форме. Например, помимо перечисленных выше условий в дополнительное соглашение могут быть включены:

1) полная информация о работодателе и работнике (п. 7 Рекомендаций № 167н);
2) срок действия срочного трудового договора и основания для его заключения (абз. 4 п. 8 Рекомендаций № 167н);
3) режим рабочего времени и времени отдыха (абз. 6 п. 8 Рекомендаций № 167н);
4) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик этих условий на рабочем месте (абз. 7 п. 8 Рекомендаций № 167н);
5) продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (если в связи с особыми условиями труда или профессиональной спецификой предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, необходимо также указать его продолжительность и основания для его предоставления) (абз. 12 п. 8 Рекомендаций № 167н);
6) меры социальной поддержки (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления зарплаты учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки) (абз. 13 п. 8 Рекомендаций № 167н);
7) конкретный вид и объем дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также размер доплаты (п. п. 9, 14 Рекомендаций № 167н);
8) дополнительные обязанности с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя) (абз. 9 п. 15 Рекомендаций № 167н);
9) условия осуществления стимулирующих и компенсационных выплат (п. 12 Рекомендаций № 167н).

5. Способы перехода на эффективный контракт.

Внедрение эффективного контракта может происходить двумя способами: путем **заключения трудового договора** (с поступающими на работу новыми сотрудниками) **либо дополнительного соглашения** к нему (с уже работающими специалистами) (п. п. 4, 5 Рекомендаций № 167н).

6. Условия получения стимулирующих выплат.

Условия получения стимулирующих выплат следует **конкретизировать**, указав в дополнительном соглашении с работником наименование причитающейся ему выплаты, ее размер, факторы, обусловливающие получение (а для стимулирующих выплат – еще и периодичность, показатели и критерии оценки эффективности деятельности) (абз. 5 п. 8 Рекомендаций № 167н). В соглашениях можно использовать следующие виды выплат, перечисленные в п. 11 Рекомендаций № 167н:

Наименование выплаты	Конкретизация выплаты
Выплаты стимулирующего характера	
За интенсивность и высокие результаты работы	1) надбавка за интенсивность труда; 2) премия за высокие результаты работы; 3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ

За качество выполняемых работ	1) надбавка за наличие квалификационной категории; 2) премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания
За стаж непрерывной работы, выслугу лет	1) надбавка за выслугу лет; 2) надбавка за стаж непрерывной работы
Премия по итогам работы	1) премия за месяц; 2) премия за квартал; 3) премия за год
Выплаты компенсационного характера	
Работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	-
Работа в местностях с особыми климатическими условиями	1) районный коэффициент; 2) коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях; 3) коэффициент за работу в высокогорных районах; 4) надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных	1) доплата за совмещение профессий (должностей); 2) доплата за расширение зон обслуживания; 3) доплата за увеличение объема работы; 4) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; 5) доплата за выполнение работ различной квалификации; 6) доплата за работу в ночное время
Работа со сведениями, составляющими государственную тайну	-

Обратите внимание, что в Рекомендациях № 167н приведены общие формулировки возможных выплат. Их точные виды, наименования, размеры и условия получения **организации нужно определять самостоятельно** (с учетом нормативно-правовых актов, разработанных в определенной отрасли и регионе), прописать в имеющемся положении об оплате труда и окончательно конкретизировать для каждого сотрудника в дополнительном соглашении к его трудовому договору.

В **образовательных организациях Кировской области** при определении видов, наименований, размеров и условий получения выплат следует руководствоваться:

1) Приказом Департамента образования Кировской области от 27.09.2013 № 5-1111 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности областных государственных образовательных организаций, руководителей, отдельных категорий работников областных государственных образовательных организаций и методических материалов»;

2) Приказами руководителей муниципальных органов, осуществляющих полномочия в сфере образования, по утверждению **отдельных показателей эффективности**, которые организации смогут применить при внедрении у себя принципов эффективного контракта.

3) Коллективными договорами.

Все условия получения дополнительных выплат, а также предоставления мер социальной поддержки нужно излагать в форме, понятной и работнику, и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом согласно п. 13 Рекомендаций № 167н не следует ограничиваться только ссылками на положения локальных актов учреждения, в которых

регулируется осуществление стимулирующих и компенсационных выплат. Если какая-либо из выплат устанавливается в рублях, указывается этот размер, а если в процентах, баллах и др. – прописываются эти единицы и определяются условия, при достижении которых осуществляется та или иная выплата.

7. Переход на эффективный контракт.

Внедрение принципов эффективного контракта меняет порядок оплаты труда, а значит, изменяются условия, определенные сторонами трудового договора. Поэтому организациям, заключающим дополнительные соглашения с сотрудниками, нужно руководствоваться положениями ст. 74 ТК РФ, определяющими особенности изменения названных условий по причинам организационного или технологического характера. В частности, администрация организации обязана **в письменной форме уведомить** своих работников о предстоящих изменениях и их причинах, причем сделать это нужно **не позднее чем за два месяца** (абз. 2 ст. 74 ТК РФ, п. 5 Рекомендаций № 167н). Само соглашение должно быть заключено также в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

8. План действий для учреждений.

При переходе на эффективный контракт потребуется совершить несколько шагов.

Во-первых, сотрудникам организации, ответственным за осуществление данного процесса, необходимо **изучить** имеющуюся **нормативную базу**.

В соответствии с перечисленными документами, **руководителям муниципальных органов,** осуществляющих полномочия в сфере образования, следует **разработать для подведомственных организаций отдельные показатели эффективности**, которые организации смогут применить при внедрении у себя принципов эффективного контракта.

Во-вторых, опираясь на имеющуюся федеральную и региональную нормативную базу, организации нужно разработать собственные критерии и показатели эффективности деятельности сотрудников, а затем **внести соответствующие изменения в положение об оплате труда** (в части установления конкретных размеров окладов, а также критериев, условий и размеров стимулирующих выплат). Очевидно, что данный этап окажется наиболее трудоемким, поскольку установить названные критерии потребуется в отношении каждой категории работников. В связи с этим переходить на эффективный контракт придется в несколько этапов, охватывая на каждом из них лишь небольшое число категорий сотрудников.

В-третьих, должностным лицам организации, ответственным за оформление трудовых отношений, понадобится **разработать форму дополнительного соглашения к трудовому договору.** В нее необходимо включить все пункты, отсутствующие в действующих договорах и имеющиеся в Примерной форме, приведенной в Приложении 3 к Программе № 2190-р. Дополнительные соглашения следует заключать с сотрудниками по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда (п. 5 Рекомендаций № 167н), то есть эта работа также должна вестись поэтапно.

В-четвертых, необходимо **ознакомить персонал с предстоящими изменениями** и соблюсти при этом требования трудового законодательства.

В-пятых, организация должна **заключить дополнительные соглашения** с теми работниками, в отношении которых уже имеются показатели эффективности деятельности.

В-шестых, организации нужно **применить новую структуру оплаты труда** и на практике перейти к принципам эффективного контракта. С этого момента величина зарплаты конкретного сотрудника должна зависеть от его квалификации, а также сложности, количества и качества выполняемой работы.

КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области» сообщает, что ведется прием слушателей по следующим образовательным программам курсовой подготовки:

- «Обеспечение перехода к системе эффективного контракта педагогических работников»;
- «Введение профессионального стандарта педагога образовательной организации и организации дополнительного образования»;

- «Управление образовательной организацией в условиях реализации ФГОС»;
- «Инновационный менеджмент в образовании»;
- «Развитие лидерских компетенций руководителей в условиях реализации ФГОС»;
- «Управление методической работой в условиях модернизации регионального образования».

Помимо этого, вопросы введения эффективного контракта включены в курсовую подготовку «Современные ориентиры развития образования. Особенности правового регулирования соблюдения трудового законодательства в сфере образования», которая является обязательной для руководителей образовательных учреждений, а также в курс переподготовки «Менеджмент в образовании».