

## **Информация по вопросам введения эффективного контракта**

**Эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в соответствии с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны каждой стороне. Как следует из примерной формы, в эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Ключевым моментов такого договора являются критерии эффективности деятельности работника. Разработка критериев предполагает не только активную работу органов исполнительной власти, но и широкое участие профессиональных сообществ, общественных организаций, заинтересованных слоев общества.

### **Нормативная база**

Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
2. Государственной Программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. №792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв.распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р (далее - Программа);
4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013г. "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации);
5. Письмом Минобнауки России от 12 сентября 2013 года №НТ-883/17 "О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Письмо).
6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

### **Цель введения эффективного контракта**

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

- \* 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.

## **Письмо комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 24.12.2013 N 19-7740/13-0-0**

**"О направлении Методических рекомендаций по введению эффективного  
контракта  
с педагогическими работниками"**

Во исполнение **Плана** мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области", утвержденного распоряжением Правительства Ленинградской области от 24 апреля 2013 года N 179-р, в части введения эффективного контракта в общем, дошкольном, дополнительном образовании комитет общего и профессионального образования Ленинградской области направляет для руководства в работе методические рекомендации по введению эффективного контракта с педагогическими работниками.

Председатель комитета  
С.В.Тарасов

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к письму комитета общего  
и профессионального образования  
Ленинградской области  
от 24.12.2013 N 19-7740/13-0-0

В соответствии с **распоряжением** Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы" под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

**Примерная форма** трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в приложении N 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

На уровне государственных образовательных организаций локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников утверждаются:

критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательных организаций с учетом типа образовательной организации;

механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогических работников в рамках основной образовательной программы;

изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

С учетом указанных изменений в образовательных организациях проводится работа в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке по

приведению действующего трудового договора с работником в соответствие с типовой **формой** трудового договора, утвержденной в приложении N 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

При разработке образовательной организацией критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности работников необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере общего образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Информацию по вопросам введения эффективного контракта в образовательной организации, в том числе нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, необходимо разместить на сайте образовательных организаций в сети Интернет.

В целях осуществления единого подхода к формированию показателей эффективности деятельности педагогических работников комитет общего и профессионального образования Ленинградской области направляет примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников по основным категориям должностей, разработанные с учетом методических рекомендаций Минобрнауки России (**письмо** Минобрнауки России от 20 июня 2013 года N АП-1073/02).

Предлагаемые показатели могут быть конкретизированы, уточнены с учетом направлений деятельности образовательной организации по решению трудового коллектива образовательной организации.