

**Российская академия
образования**

**«Нормативно – правовое
регулирование введения
эффективного контракта в
профессиональной образовательной
организации»**

**Комарницкая Елена Анатольевна,
к.п.н., заместитель руководителя
Центра развития образования
ФГБУ «Российская академия образования»
glen_39@mail.ru
8-499-248-53-97 (309)**

Нормативная база

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
3. Программ поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р ;
4. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» ;

Нормативная база

5. Письмо 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»;
6. Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 « О разработке показателей эффективности»;
7. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. Решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально –трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол № 12);
8. Приказ Министерства образований и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Цель введения эффективного контракта

- 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 услуг независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

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;

- Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и *не является новой правовой формой трудового договора*



В чем отличие

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.

Обязательные условия эффективного контракта

- условия получения вознаграждения понятны работодателю и работнику;
- должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- установление норм труда;
- должен обеспечивать уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики в соответствии с определенными обязательствами по средней з/п;
- соблюдение ТК РФ (ст. 57,72,74,100 и др.), не должны ухудшать положение работников

Алгоритм введения эффективного контракта

- Разработка программы (дорожной карты) по вводу эффективного контракта (приказ);
- Проведение разъяснительной работы в коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога (общее собрание, конференция, ссылка на сайте в разделе обсуждения);
- Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога (отражено в дорожной карте);
- Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта»;
- Разработка показателей эффективности труда педагогических и иных работников (Регламент исполнения обязательств);

Алгоритм введения эффективного контракта

- Разработка и внесение изменений в локальные акты образовательной организации: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о системе оплаты труда, в том числе о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей, нормах труда педагогических работников;
- Предупреждение работников не менее чем за 2 месяца (письменное уведомление с подписью работника);
- Оформление дополнительных соглашений.

Разные подходы к формированию содержания трудовых договоров

- а) договор не содержит критериев оценки эффективности; даются ссылки на соответствующие разделы положений об оплате труда организаций, поэтому переменная часть зарплаты определена как возможность получения дополнительных выплат;
- б) в договоре указываются таблицы с перечнями критериев, показателей оценки эффективности и их измерением в баллах; конкретный размер выплат в случае выполнения критериев оценки эффективности не указывается, поскольку стоимость 1 балла оценки может изменяться от года к году в зависимости от финансовых возможностей образовательной организации;
- в) в отдельных организациях трудовой договор с преподавателем включает выплаты «под обязательства» (под проведение определенных мероприятий в будущем периоде) с указанием конкретного размера выплаты

Модели оплаты труда

Модель 1: стимулирующие выплаты небольшие и переменные, определяемые на основании изменяющейся во времени стоимости 1 балла, часть стимулирующих выплат осуществляется на основании достижений предыдущего года, семестра;

Модель 2: средний размер стимулирующих выплат (до 30% от заработной платы) определяется на основании небольшого числа критериев, большая часть из которых недвусмысленна и имеет понятное количественное измерение, либо понятную всем внешнюю оценку, оценка проводится один раз в год, а выплаты осуществляются ежемесячно в течение следующего после оценки года.

Модель 3: высокая доля стимулирующих выплат в заработной плате педагога, часть из которых выплачивается особо отличившимся педагогам за их разовые достижения, а другая определяется по принципу максимально гарантированного размера выплат «всем поровну» при отсутствии у конкретных работников нарушений («штрафов»).

Варианты финансирования в рамках введения оплаты труда работников по результату



всем одинаково высокий уровень премирования с наложением штрафов, единая система высоких требований к дисциплине и качеству образования у всех преподавателей.

- в зависимости от достижений и результатов труда преподавателей, но сами доплаты не высокие, стоимость баллов в денежном выражении меняется и имеет обратную зависимость от качества работы всего коллектива (чем лучше сработал весь коллектив, тем меньше стоимость балла и, соответственно, выплаты в денежном выражении). Одновременно происходит дифференциация преподавателей: критериев оценки, как правило, много, преподаватели могут самостоятельно выбирать над какими работать.
- в зависимости от достижений и результатов труда, доплаты не высокие и постоянные (изначально известен размер доплаты за разные результаты). Преподаватели могут выбирать над какими критериями работать.
- стимулирующие выплаты как средство всеобщего повышения оплаты труда, преподаватели стимулируются за дополнительную «активность», обусловленную скорее индивидуальными возможностями соответствовать перечню критериев оценки, чем изначально заданными целями развития организации.
- индивидуальные контрактные условия для уникальных преподавателей.

О стимулирующих и компенсационных выплатах

Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Последовательность перехода к введению эффективного контракта



1. Изучение нормативной – правовой базы с целью понимания основной идеи введения ЭК;
2. Разработка программы ввода с опорой на сроки, уставленные учредителем, с закреплением направлений работы должностных лиц и ответственных;
3. Организация «прозрачности» ввода ЭК в коллективе:
 - Обсуждение федерального и регионального законодательства;
 - Обсуждение плана ввода ЭК;
 - Ознакомление с формой дополнительного соглашения;
 - Обсуждение критериев и показателей эффективности.
 - (Форма: общее собрание/конференция, инструктивно – методические совещания, доведение документации до работников под роспись, протоколы всех совещаний и заседаний, вся нормативная база в свободном доступе, возможность обратной связи, вкладка на сайте)

Последовательность перехода к введению эффективного контракта

4. Деятельность рабочей группы по организации перехода на ЭК:

Директор	Анализ ситуации возможности ввода ЭК, принятие решения, делегирование полномочий, контроль выполнения программы ввода, организация разработки локальных актов
Финансово – экономическая служба	Анализ возможностей ФОТ, прогноз финансирования на календарный год, расчет базового оклада преподавателей, соотношение базовой части-компенсационных выплат – стимулирующей части по всем категориям работников организации с учетом обязательств по средней з/п и плана ФХД, участие в разработке локальных актов
Учебно – методическая служба	Разработка критериев оценки результативности и эффективности преподавателей, участие в разработке локальных актов
Кадровая служба	Разработка и подписание предупреждений работников о вводе ЭК, разработка и подписание дополнительных соглашений – ЭК, соблюдение ТК РФ, участие в разработке локальных актов
Профсоюз	Учет мнений работников и соблюдение ТК РФ в части реализации прав работников и процедур ввода ЭК, согласование в установленные сроки, участие в разработке локальных актов

Последовательность перехода к введению эффективного контракта



5. Ввод в действие изменений локальных актов, регламентирующих эффективный контракт (коллективный договор, положение об оплате труда, регламент обязательств – критерии эффективности работников по структурным подразделениям, актуализированные должностные инструкции);
6. Ознакомление под роспись работников с приказом о вводе ЭК;
7. Уведомление (письменное предупреждение) работников о вводе ЭК за 2 месяца;
8. Организация работы экспертной комиссии по оценке эффективности;
9. Ознакомление под роспись работников с результатами работы экспертной комиссии;
10. Организация работы конфликтной комиссии;
11. Утверждение приказом результатов показателей эффективности работников;
12. Заключение дополнительных соглашений с работниками

Положение об оплате труда

- Приложение к Коллективному договору;
- Разделы:
 1. Общие положения
 2. Порядок и условия оплаты труда
 3. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих образовательный процесс
 4. Оплата труда иных работников
 5. Условия оплаты труда директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений института

Раздел I Положения об оплате труда

- Основания: законодательная федеральная, региональная, образовательного учреждения;
- На что направлено Положение;
- Дата вступления в силу Положения;
- Что определяет Положение;
- Какими нормативными документами устанавливается система оплаты труда в ОО;
- Каким документом определяются размеры должностных окладов;
- Сроки выплат

Порядок и условия оплаты труда

- Что включает в себя СОТ;
- Как формируется ФОТ;
- Что учитывает СОТ;
- Право ОО в части установления должностных окладов;
- Процедура установления повышающих коэффициентов;
- Условия оплаты труда;
- Условия оплаты по совместительству;
- Перечень компенсационных выплат

Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

- Чем определяется ФОТ;
- Какие параметры устанавливаются в ОО: продолжительность времени, норма часов;
- Какими распорядительными документами устанавливается должностной оклад;
- Право ОО в части внесения дополнительных и повышающих коэффициентов;
- Оплата труда основным педагогическим работникам и почасовая оплата (период оплаты, в том числе период каникул);
- Фонд стимулирующих выплат (оценка профессиональной компетентности, другие выплаты);
- Как устанавливается размер стимулирующих выплат;

Критерии эффективности (оценка профессиональной компетентности преподавателей – Регламент обязательств преподавателей)

- Локальный акт;
- Общие положения;
- Требования к порядку исполнения регламента;
- Административные процедуры;
- Порядок и формы контроля за исполнением регламента;
- Порядок комплектования экспертной комиссии;
- Порядок подачи апелляции;
- Приложения: (Критерии оценки деятельности преподавателя, образец заявления, Общие сведения о преподавателе, Описание предоставляемых документов)

Требования к порядку исполнения Регламента

- Порядок информирования о правилах исполнения Регламента (где и как размещается информация, перечень информации, как предоставляются консультации и в какой форме, сроки предоставления запрашиваемой информации);
- Сроки исполнения Регламента (фиксация сроков – назначения стимулирующих выплат);
- Информация о перечне документов, представляемых заявителями (процедура предоставления, содержание, требования к документации, период предоставления);
- Основания для отказа в назначении стимулирующей части ФОТ

Сроки и направления административных процедур

№	Наименование	1 полугодие	2 полугодие
1.	Прием заявлений от работников	до 01.09	до 25.12
2.	Прием документов от работников	до 05.09	до 14.01
3.	Экспертиза предоставленных документов	до 15.09	до 24.01
4.	Принятие решения экспертной комиссией (фиксация протоколов)	до 16.09	до 25.01
5.	Издание приказа	до 20.09	до 28.01

Порядок работы Экспертной комиссии

- ЗАКРЕПЛЯЕТ:
- процедуру и квотирование численного состава ЭК (сколько от административных работников, сколько от педагогических);
- состава ЭК утверждается приказом;
- сроки подачи и форму заявления на участие в ЭК;
- полномочия структурного подразделения по рассмотрению заявлений и выбора членов ЭК (голосованием);
- период работы ЭК;
- процедуры рассмотрения материалов;
- сроки рассмотрения Протокола и представления на утверждение;
- Сроки и полномочия оператора по ознакомлению с результатами преподавателей;
- РАБОТНИК В ПРАВЕ ПОДАТЬ АПЕЛЛЯЦИЮ В КОНФЛИКТНУЮ КОМИССИЮ

Критерии оценки профессиональной компетентности преподавателей

№	Виды и формы работ	Кол –во баллов	Форма отчетности	Оценка

Виды и формы работ (как пример)

1. Учебно – воспитательная работа преподавателя;
2. Учебно –методическая работа;
3. Научно –исследовательская деятельность;
4. Профориентационная работа;
5. Повышение профессионального мастерства;
6. Расширение социального партнерства

Критерии эффективности работников ОО (не педагогических) (как пример)

№	Наименования критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Периодичность изменения	Порядок расчета
		%, баллы, единицы	От..до..	Квартал Полугодие	параметры

Форма эффективного контракта

- Форма **Типового договора** с учетом всех требований - приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р ;
- При введении ЭК заключенный ранее трудовой договор сохраняется и к нему составляется только дополнительное соглашение, конкретизирующее все виды выплат;
 - ЭК предусматривает конкретизацию условий труда и его оплаты в действующем трудовом договоре

Обязательные условия дополнительного соглашения

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со ШР, квалификационными требованиями);
- условия оплаты труда (оклада/должностного оклада, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, условия получения выплат, показатели и критерии эффективности, периодичность, размер выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями;
- об обязательном социальном страховании;
- продолжительность ежегодного основного отпуска;
- меры социальной поддержки

Дополнительное соглашение

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

1) должностной оклад - руб. в месяц;

2) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за заведование кабинетом		Выполнение обязанностей по заведованию кабинетом

Дополнительное соглашение

3) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

3.1. за выполнение Административного регламента исполнения обязательств педагогическим работником:

№	Виды и формы работ	Кол-во баллов
1.	Учебно-воспитательная работа	
2.	Учебно-методическая работа	
3.	Научно-исследовательская деятельность	
4.	Профориентационная работа	
5.	Воспитательная работа	
6.	Повышение квалификации, обучение, аттестация	
7.	Расширение социального партнерства	

Всего баллов:

Всего баллов штрафов:

Итого баллов:

Стоимость 1 балла:

Размер выплаты:

Периодичность выплаты: ежемесячно

Дополнительное соглашение

3) Работнику производится выплаты стимулирующего характера:

3.2. за расширение функциональных обязанностей:руб. – за выполнение обязанностей

**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ!**