

Принято:  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 2 от 01.11.19  
Принято с учетом мнения Управляющего Совета школы  
Протокол № 1 от 31.08.19

Утверждаю:  
приказом № 23 от 02.11.19  
Директор МБОУ СОШ №33  
им. З. Калоева  
г. Владикавказ, РСО-Алания  
*Л.М. Санакоева*  
Л.М. Санакоева

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об эффективном контракте с педагогическими работниками.**

#### **1. Основания (нормативная база)**

Введение эффективного контракта в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №33 им. З. Калоева определено:

1. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации 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).
6. Постановление Республики Северная Осетия – Алания №229 от 21.06. 2016 г. «Об оплате труда работникам организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» .

#### **2. Цель 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

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 муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

### **3. О стимулирующих и компенсационных выплатах**

В соответствии с приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

**а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

**б) выплаты за качество выполняемых работ:**

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

**в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

**г) премиальные выплаты по итогам работы:**

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

**д) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

#### 4. Алгоритм введения эффективного контракта

1. Введение эффективного контракта с педагогическим или иным работником в образовательной организации предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- 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 Российской Федерации и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 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 коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера 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.
- Уведомление педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- **при приеме на работу** работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (приложение № 3);
- **с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем**, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ) (приложение №2).

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 заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения 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.

## **5. Результаты введения эффективного контракта**

Введение эффективного контракта позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников;
- внедрить в учреждении систему оплаты труда работников, увязанную с качеством выполняемой работы;
- повысить уровень квалификации работников учреждения;
- повысить качество выполнения работ;
- создать прозрачный механизм оплаты труда работников.