

# ***Внедрение «эффективного контракта» в системе образования***



В соответствии с майскими Указами Президента Российской Федерации и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р разработка показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников и внедрение "эффективного контракта" были начаты в 2012 году и должны быть завершены к 2018 году.



С 2013 года в соответствии со статьей 275 Трудового кодекса РФ трудовой договор на основе типовой формы (утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329) должен заключаться с лицом, претендующим на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения.

ТИПОВАЯ ФОРМА  
трудового договора с руководителем государственного  
(муниципального) учреждения

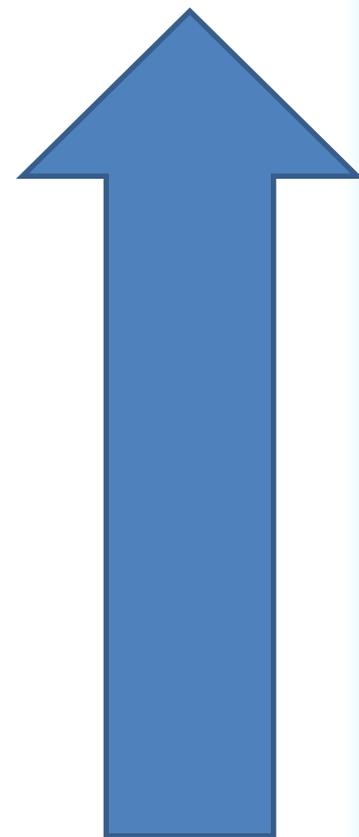
\_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления, иной государственный орган, организация - указать нужное) <1>  
именуемый в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ф.и.о., должность)  
действующего на основании \_\_\_\_\_,  
с одной стороны, и \_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)  
именуемый в дальнейшем руководителем, назначенный (избранный, утвержденный) на должность <2> \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование должности, полное наименование государственного (муниципального) учреждения)  
именуемого в дальнейшем учреждением, с другой стороны (далее - стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между работодателем и руководителем, связанные с выполнением руководителем обязанностей по должности руководителя учреждения, расположенного по адресу: \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_  
работу по которой предоставляет работодатель.

На основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы с 2013 года ведется работа по разработке (актуализации) показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) и заключению трудовых договоров с руководителями и работниками в связи с введением эффективного контракта, а с 2014 года – увязка на результаты аттестации педагогических работников.



В соответствии с [разделом IV](#) Программы, эффективный контракт - это 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.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

его трудовая функция



показатели и критерии оценки  
эффективности деятельности



установлен размер  
вознаграждения



размер выплат компенсационного  
и стимулирующего характера

Приложение N 3  
к Программе поэтапного  
совершенствования системы оплаты  
труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
на 2012 - 2018 годы

Примерная форма  
трудового договора с работником государственного  
(муниципального) учреждения

\_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(ф.и.о.)

именуемый (ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей разрабатываются и утверждаются локальными нормативными актами органов местного самоуправления и должны характеризовать:



а) основную деятельность учреждения;



б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя);



в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются:



локальными  
нормативными  
актами  
учреждений



коллективными  
договорами



соглашениями



трудовыми  
договорами

и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В соответствии с методическими рекомендациями утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 287 при определении показателей эффективности деятельности работников учреждений из числа основного персонала должны учитываться:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);
- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

[О министерстве](#) [Деятельность](#) [Документы](#) [Услуги](#) [Кадры](#) [Обращения граждан](#)

» Прием в образовательные

Деятельность

[О министерстве](#) [Деятельность](#) [Документы](#) [Услуги](#) [Кадры](#) [Обращения граждан](#)

» Прием в образовательные организации граждан, вынужденно покинувших территорию Украины

» Организация обеспечения образовательных организаций Нижегородской области учебниками

» Комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком

» Внедрение "эффективного контракта" с руководителями и работниками образовательных учреждений

О разработке показателей эффективности

Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации

15 ноября 2013 года в Приволжском федеральном округе был проведен вебинар по обсуждению разработанных моделей эффективного контракта с целью их внедрения

Методические рекомендации о

## Деятельность

### Внедрение "эффективного контракта" с руководителями и работниками образовательных учреждений

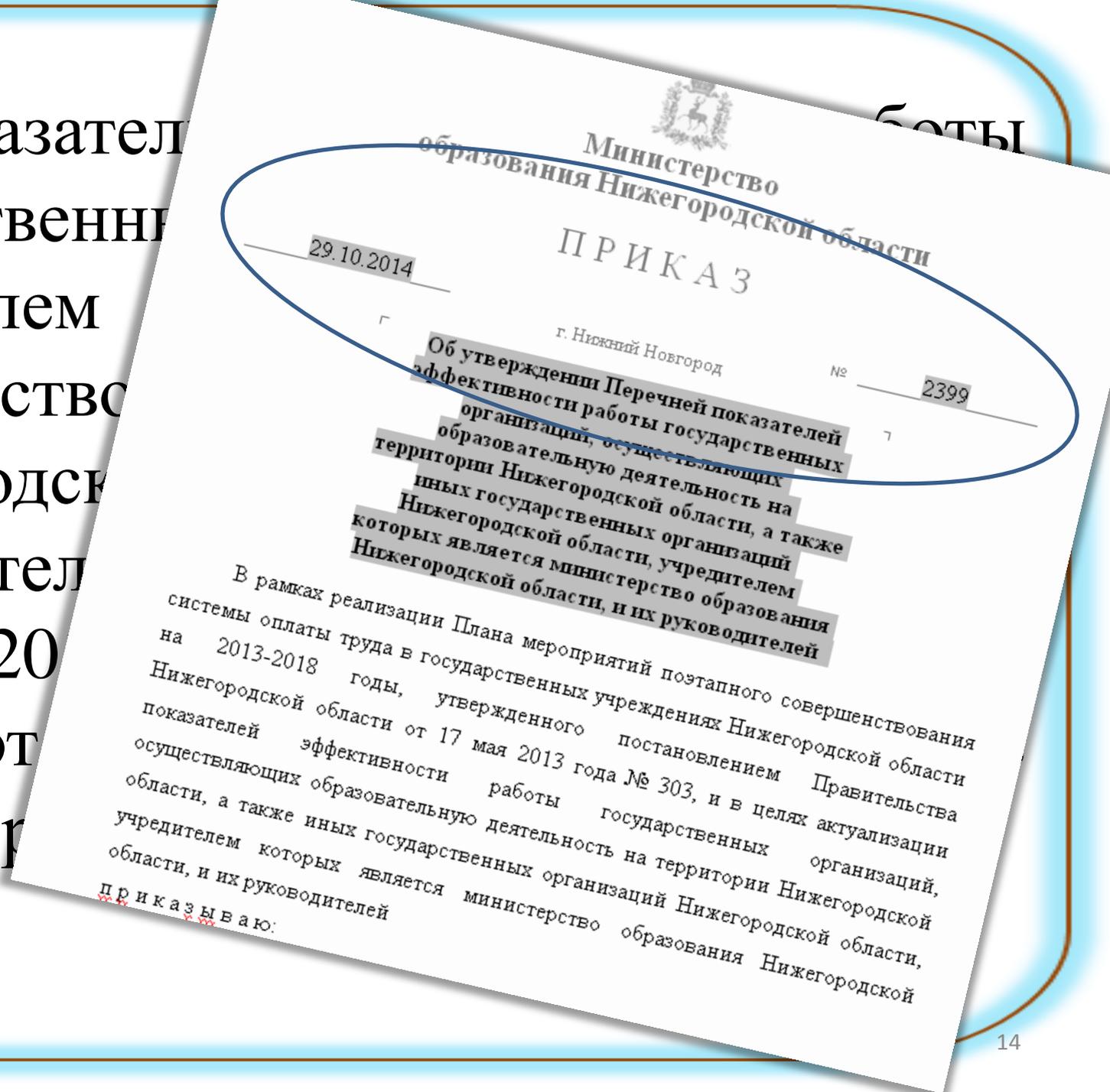
- [О разработке показателей эффективности](#)  
Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02
- [Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации](#)
- [15 ноября 2013 года в Приволжском федеральном округе был проведен вебинар по обсуждению разработанных моделей эффективного контракта с целью их внедрения](#)
- [Методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования](#)  
Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.11.2013 №06-948
- [Приказ министерства образования Нижегородской области от 06.09.2013 №2043](#)  
Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителя государственного образовательного учреждения
- [Приказ министерства образования Нижегородской области от 28.06.2013 №1663](#)  
Об утверждении показателей эффективности работы работников государственных образовательных учреждений
- [Приказ министерства образования Нижегородской области от 28.06.2013 №1659](#)  
Об утверждении Перечней показателей эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области
- [Письмо министерства образования Нижегородской области от 09.08.2013 №316-01-100-2389/13](#)  
О внедрении эффективного контракта
- [Письмо министерства образования Нижегородской области от 24.07.2013 №316-01-100-2223/13](#)  
О направлении рекомендаций по введению эффективного контракта
- [Письмо министерства образования Нижегородской области от 31.05.2013 №316-01-100-1614/13](#)  
О типовых формах трудового договора с руководителем муниципального учреждения
- [Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и ОМСУ показателей эффективности деятельности государственных \(муниципальных\) учреждений в сфере образования, их руководителей](#)
- [Постановление Правительства Нижегородской области от 17.05.2013 №303](#)  
О мерах по поэтапному повышению уровня оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений Нижегородской области

В настоящее время в ведении министерства образования Нижегородской области находятся 104 государственных образовательных организации, из них:

- 58 – профессиональных образовательных организаций;
- 24 – детских дома;
- 8 – организаций дополнительного образования;
- 11 – общеобразовательных организаций;
- 2 – дополнительного профессионального образования (НИРО и ННИЦ);
- 1 – высшего образования (Нижегородский государственный инженерно-экономический университет).

100% руководителей государственных образовательных организаций переведены на "эффективный контракт".

Показатель  
государственных  
учредителем  
министерства  
Нижегородской  
руководителем  
году, а в 20  
(приказ от  
реестр норм



# Схема взаимодействия



## Результаты оценки за 2013 - 2014 годы

Оценка эффективности работы руководителей государственных образовательных организаций напрямую зависит

от эффективности деятельности организации  
(вес этого показателя более 50%)

от организации работы с кадрами

от финансово-экономической деятельности

от информационной открытости  
образовательного процесса

**СПАСИБО  
ЗА ВНИМАНИЕ!**