**Внедрение "эффективного контракта" в системе образования**

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

Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения утверждена Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

В типовой форме трудового договора подробно излагаются разделы, посвященные правам и обязанностям руководителя государственного (муниципального) учреждения, правам и обязанностям его работодателя, вопросы, связанные с рабочим временем и временем отдыха, оплатой труда (в том числе выплаты стимулирующего характера с условиями осуществления выплат и размером выплаты при достижении условий ее осуществления) и социальными гарантиями.

Так, в части оплаты труда в типовой форме трудового договора учтен пункт 9 перечня поручений Президента РФ от 17.07.2012 № Пр-1798 об обеспечении достижения значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений со средней заработной платой в соответствующем субъекте РФ.

С 2013 года в соответствии со статьей 275 Трудового кодекса РФ трудовой договор на основе типовой формы (утверждаемой Правительством РФ) должен заключаться с лицом, претендующим на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения. С теми руководителями, которые уже состоят в трудовых отношениях, заключается дополнительное соглашение к действующему трудовому договору.

На основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждения 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, а также размер выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия получения выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется 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 учреждений и их руководителей разрабатываются и утверждаются локальными нормативными актами органов государственной власти субъектов РФ, 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 в учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В соответствии с методическими рекомендациями утвержденными приказом от 1 июля 2013 г. № 287 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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).

Проведение оценки эффективности работы учреждений, их руководителей и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

С соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468 "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области":

выплаты стимулирующего характера работников определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

одним из обязательных условий выплаты стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю образовательной организации является *достижение целевых показателей эффективности работы руководителя*, установленных работодателем.

Министерством образования Нижегородской области ведется совместная работа с органами местного самоуправления Нижегородской области и образовательными организациями, подведомственными министерству, по внедрению "эффективного контракта".

На официальном сайте Министерства в разделе "Деятельность" подразделе "Внедрение "эффективного контракта" размещены нормативные правовые акты, а также методические материалы и иные документы. Юридической и кадровой службой проводятся консультации по внедрению "эффективного контракта".

Приказами министерства образования Нижегородской области   
от 28.06.2013 № 1659, от 06.09.2013 № 2043, от 28.06.2013 № 1663 были утверждены показатели эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, и целевые показатели эффективности работы руководителей государственных образовательных учреждений.

Кроме того, внесены соответствующие изменения в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468.

Министерство образования Нижегородской области в мае 2013 года направило всем руководителям ГОУ, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области, уведомление о предстоящем переходе на типовую форму трудового договора; с августа 2013 года осуществляет прием руководителей ГОУ только по "эффективному контракту".

В декабре 2013 году оценка эффективности деятельности за 2013 год учреждений и их руководителей проводилась в соответствии с приказом от 28.06.2013 № 1659 "Об утверждении показателей эффективности работы государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования Нижегородской области" обобщение и анализ информации о достижении показателей эффективности государственных образовательных учреждений и их руководителей проводились руководителеями структурных подразделений министерства образования Нижегородской области, курирующими государственные образовательные учреждения. По результатам проведенной работы министру образования Нижегородской области С.В.Наумову готовились предложения по установлению процентной надбавки к должностному окладу руководителям ГОУ за качество и высокие результаты работы.

В настоящее время в министерстве образования Нижегородской области актуализированы и утверждены показатели эффективности работы государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, (далее – государственные образовательные организации) и их руководителей (приказ от 29.10.2014 № 2399, внесен в реестр нормативных актов 21.11.2014).

Для оценки эффективности деятельности государственных образовательных организаций и их руководителей ежегодно утверждается состав оценочной комиссии и график проведения заседаний. На заседаниях комиссии рассматривается обобщенная информация о достижении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций и их руководителей. По результатам рассмотрения информации комиссия представляет министру образования Нижегородской области предложения по установлению стимулирующей надбавки руководителям государственных образовательных организаций.

В ведомстве министерства образования НО находится 112 государственных образовательных организаций, из них 11 общеобразовательные. 100% руководителей государственных образовательных организаций переведены на "эффективный контракт".