

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 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.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 12 апреля 2013 г. N 329
О ТИПОВОЙ ФОРМЕ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

В соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.
2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации др. (муниципального) учреждения.
3. Реализация полномочий, предусмотренных пунктом 2 настоящего постановления, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации др. (муниципального) учреждения.

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации др. (муниципального) учреждения.

Трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения

ТИПОВАЯ ФОРМА
(муниципального) учреждения

_____ "___" _____ 20__ г.

(федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления, иная государственная организация - указать нужное) _____

Именуемый в дальнейшем работодатель, в лице _____ действующего на основании _____ (ф.и.о., должность) с одной стороны, и _____ (ф.и.о.) именуемый в дальнейшем руководителем, назначенный _____ (наименование должности, полное наименование государственного (муниципального) учреждения) _____, 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.

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.

V. Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

16. Зарботная плата руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором.

17. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере _____ рублей в месяц.

18. Руководителю в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты

19. В качестве поощрения руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)

20. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы является достижение значений показателей, предусмотренных подпунктом "ч" пункта 9 настоящего трудового договора.

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.

V. Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

16. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором.

17. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере

20. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы является достижение значений показателей, предусмотренных подпунктом "ч" пункта 9 настоящего трудового договора.

9. Руководитель обязан:

а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора;

ч) обеспечивать достижение установленным учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления);



С 2013 года в соответствии со статьей 275 Трудового кодекса РФ трудовой договор на основе типовой формы (утверждаемой Правительством Российской Федерации) должен заключаться с лицом, претендующим на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 12 апреля 2013 г. N 329

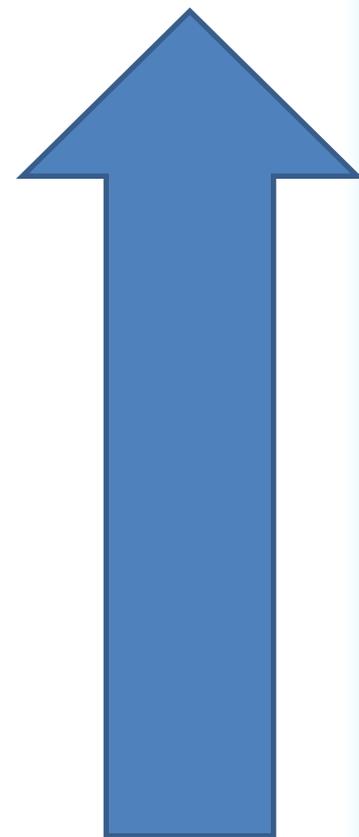
О ТИПОВОЙ ФОРМЕ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

В соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.
2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.
3. Реализация полномочий, предусмотренных [пунктом 2](#) настоящего постановления, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации штатной численности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных ему в федеральном бюджете на руководство и управление в сфере установленных функций.

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

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.



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

В соответствии с [подпунктом "е" пункта 1](#) Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики":

1. Утвердить при
государственных (муниципальных) учреждениях
2. Федеральным органом исполнительной власти по
ходе реализации Программы
периодом.
3. Минтруду Российской Федерации
следующего за отчетным
Программы.

VI. Этапы реализации Программы

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

I этап (2012 - 2013 годы):

формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;
повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) и от 1 июня 2012 г. [N 761](#), начиная с 2012 года;
реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;
организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) и от 1 июня 2012 г. [N 761](#);

→ актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

→ заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014 - 2015 годы):

→ актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

→ заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016 - 2018 годы):

→ завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) и от 1 июня 2012 г. [N 761](#), и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

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

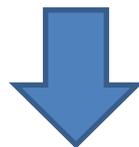
С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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 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



соглашениями



коллективными
договорами



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).

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

ПРАВИТЕЛЬСТВО НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 15 октября 2008 г. N 468

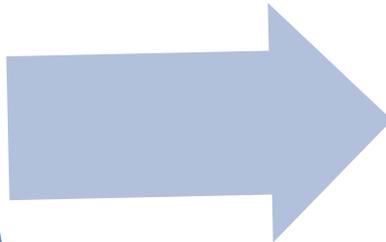
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 28.02.2014 N 134)

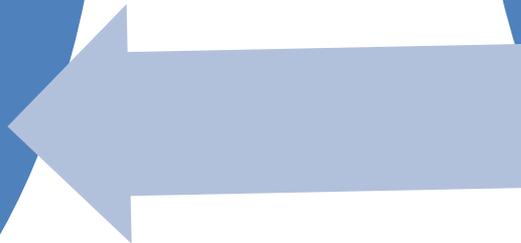
В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 24 ноября 2004 года N 132-З "Об оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области" и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области" Правительство Нижегородской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение 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 (далее - Положение).

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.



[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 типовом форме 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

Министерство
образования Нижегородской области

ПРИКАЗ

28.06.2013

№ 1663

г. Нижний Новгород
Об утверждении показателей эффективности
работы работников государственных
образовательных учреждений

В рамках реализации П
оплаты труда в госу
на 2013-2018 годы
Приказываю:
руководителям госу
находящихся в ведении ми
разработать и утвердить по
категорий работников с уч
Ростов и т.д. и т.д.

Министерство
образования Нижегородской области

ПРИКАЗ

28.06.2013

№ 1659

г. Нижний Новгород
Об утверждении Перечней показателей
эффективности работы государственных
образовательных учреждений, находящихся в
ведении министерства образования
Нижегородской области

В рамках реализации
оплаты труда в го
на 2013-2018 годы
Приказываю:
1. Утвердить П
государственных бюджет
профессионального образ
образования Нижегородской
2. Утвердить П
б.

Министерство
образования Нижегородской области

ПРИКАЗ

06.09.2013

№ 2043

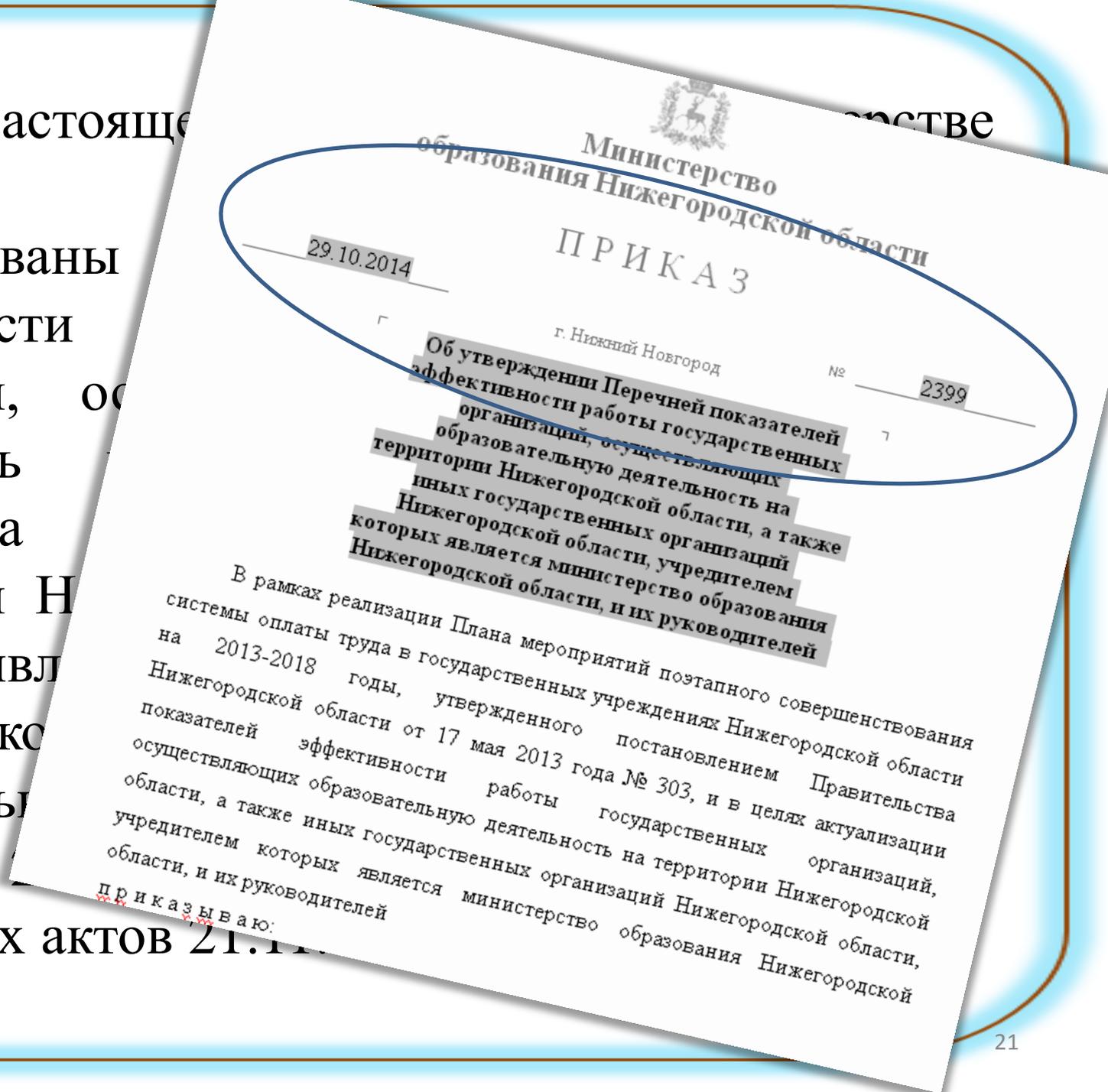
г. Нижний Новгород
Об утверждении целевых показателей
эффективности работы руководителей
государственного образовательного
учреждения

В целях определения размера стимулирующей выплаты
Приказываю:
1. Утвердить целевые показатели эффективности работы руководителей
государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении
министерства образования Нижегородской области.
2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных
районов и городских округов Нижегородской области при разработке
(актуализации) целевых показателей эффективности работы руководителей
муниципальных образовательных учреждений учесть данные целевые

В 2014 году оценка эффективности деятельности за 2013 год учреждений и их руководителей проводилась в соответствии с приказом от 28.06.2013 № 1659



В настоящее время в сфере образования актуализированы показатели эффективности деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории области, а также иных государственных организаций, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, и их руководителей (приказ от 21.11.2014 № 21.11.14.10.001).



В настоящее время в министерстве образования Нижегородской области действует приказ от 29.10.2014 № 2399, внесен в реестр нормативных актов 21.11.2014



**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**