ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол
№ _13_ от « _27_ »____06____2014 г.

Утверждено приказом директора
МАОУ «СОШ № 7»
№ _126/1_ от « _27_ »__06___2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об «эффективном контракте» с работниками
МАОУ «СОШ №7»

1. Основания введения «эффективного контракта»

Введение эффективного контракта в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №7» Южноуральского ГО Челябинской области определено:

1. Указом Президента РФ 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 РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ 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).

2. Цель введения эффективного контракта

Целью введения эффективного контракта является:

- повышение уровня квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ)
- повышение оплаты труда работников на основании критериев оценки эффективности деятельности в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- 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. Понятие «эффективный контракт»

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р:

«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 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.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4. Стимулирующие и компенсационные выплаты

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется 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 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**;

е) **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;

ж) **надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну**, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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.

5. Алгоритм введения «эффективного контракта»

1.Ведение эффективного контракта с педагогом в образовательной организации предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- 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 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 РФ.

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 ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе;
- ***с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем***, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ.

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 заключатся 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.

6. Результат введения эффективного контракта

- повышение престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- внедрение в учреждении системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ);
- повышение уровня квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повышение качества оказания муниципальных услуг (выполнения работ)
- создание прозрачного механизма оплаты труда работников учреждения.

Приложение 1
к Положению
об «эффективном контракте» с работниками
МАОУ «СОШ №7»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
педагогических работников

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат	Периодичность выплат
	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
	1.Участие в экспериментах, конкурсах, олимпиадах проектах, мероприятиях:		
	1) участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий;	до 60% к окладу	ежемесячно
	педагогам дополнительного образования, педагогу-организатору имеющим военное образование и отвечающим за качество кадетского компонента		
	2) реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты);	до одного оклада	по результатам
	3) участие в коллективных, педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	до одного оклада	по результатам
	4) выплаты учителям физкультуры за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;	до 750 руб.	ежемесячно
	5) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;	до 1000 руб.	по результатам
	6) класс.руководителям за организацию воспитательной работы с учащимися, реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с учителями-предметниками, родителями обучающихся (классное руководство):		
	в классах ФГОС (1,2,3 классы, 5,6 классы)	до 3000 руб.	ежемесячно
	в классах ГОС (4,7,8,9,10,11 классы)	до 2000 руб.	ежемесячно
	2.Выплата социальному педагогу за работу с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.	до 60% к окладу	ежемесячно
	3. Выплата педагогам, отвечающим за мастерские №6,7,8 по созданию элементов образовательной инфраструктуры	до 800 руб. за каждый кабинет	ежемесячно
	4. Руководство методическими объединениями (предметными комиссиями).	до 300 руб.	ежемесячно
	5. Выплата за работу с детьми инвалидами и детьми с ограниченными возможностями и др.	до 200 руб. за одного чел.	ежемесячно
	6.Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.	до 2-х окладов	по результатам
	7. Выплаты за организацию дистанционного обучения младших школьников.	до 1000 руб.	ежемесячно
	8.Выплаты за индивидуальную работу с учащимися по русскому языку (не родному)	до 300 руб.	ежемесячно
	9.Выплата за организацию и работу школы будущего первоклассника	до 300 руб.	ежемесячно
	10.Выплата за организацию судейства соревнований учащихся	до 200 руб.	ежемесячно
	11. Выплата за организацию работы на учебно-опытном участке		по представлению УО
	12.Выплата классным руководителям за выполнение функций классного руководителя из расчета:		
	25 и более человек	до 300 руб.	

менее 25 человек .		ежемесячно
13.Выплата социальному педагогу за организацию работы по ПДД	1000 руб.	
14. Выплаты воспитателям ГПД за сотрудничество с внешкольными учреждениями	40 руб. за одного человека	ежемесячно ежемесячно
15.Выплаты молодым специалистам: - специалисту, окончившему очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования; - специалисту окончившему очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования	до 30% к окладу до 50% к окладу	ежемесячно ежемесячно
16.Выплаты за проверку письменных работ учителям начальных классов за один класс русского языка в зависимости от нагрузки математики в зависимости от нагрузки	883,6 руб. (без учета налогов) до 970 руб. (без учета налогов)	
17. Выплата за индивидуальное обучение на дому	до 1000 руб до 1100 руб до 1000 руб до 20% к нагрузке	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
18. Выплата за составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом дневной и недельной умственной работоспособности обучающихся и школой трудности учебных предметов (стр.14 СанПин п.10.5)	до одного оклада	ежемесячно
19. Выплата за сопровождение организации и проведения государственной (итоговой) аттестации 9-х, 11-х классов по МАОУ «СОШ №7» в режиме ЕГЭ и АИС ГИА	до одного оклада	ежемесячно
20. Выплата за организацию профориентационной работы среди учащихся 9-х – 11-х классов	до одного оклада	ежемесячно
21. Выплата за осуществление деятельности координатора и системного администратора информационной системы «Сетевой город. Образование»	до одного оклада	ежемесячно
22. Выплата за информационно-коммуникационное сопровождение УВП	до одного оклада	ежемесячно
23. Выплата за осуществление работы по защите персональных данных	до одного оклада	ежемесячно
24. Выплата за работу (осуществление деятельности) куратора дистанционного обучения старшеклассников 10-11 кл.	до одного оклада	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ		
1.Надбавка за наличие квалификационной категории кроме педагогов по внутреннему и внешнему совместительству и совмещению: высшая первая вторая	до 4000 руб до 2000 руб до 500 руб	ежемесячно
2.Педагогам по внутреннему и внешнему совместительству и совмещению категория: высшая первая вторая	до 2000 руб до 1000 руб до 300 руб	ежемесячно
3.Выплаты за наличие отраслевых и государственных наград.	до 20% к окладу	ежемесячно
4.Выплаты руководителям ГМО	до 720 руб	ежемесячно

Премиальные выплаты по итогам работы		
1.Премия по итогам работы за месяц	до 2-х окладов	по результатам
2.Премия по итогам работы за квартал	до 2-х окладов	по результатам
3.Премия по итогам работы за год	до 2-х окладов	по результатам
Выплаты, не запрещенные действующим законодательством РФ		

Приложение 2
к Положению
об «эффективном контракте» с работниками
МАОУ «СОШ №7»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Выплаты заведующему библиотекой за интенсивность, сложность работы, формирование фонда учебников;	до 200%	ежемесячно
	2.Выплата секретарю-машинистке за выполнение обязанностей специалиста отдела кадров, ведение воинского учета и паспортного режима	до 200%	ежемесячно
	3.Выплата за работу со школьным сайтом и электронным мониторингом (КПМО) (по приказу руководителя ОУ);	до 3000 руб	ежемесячно
	4..Выплата бухгалтеру за интенсивность, сложность работы и исполнение кассовой дисциплины	до 3100 руб	ежемесячно
	5.Выплаты инженеру по ОТ за интенсивность, сложность работы	до 200% от оклада	ежемесячно
	6.Выплата инженеру-программисту за интенсивность, сложность		
	7. Выплата инженеру программисту за расширенный объем работы	до 300% от оклада	ежемесячно
	8.Выплата лаборанту за хранение и учет прекурсоров	до 2000 руб	ежемесячно
	9. Выплата лаборанту кабинета химии за качество выполняемых работ	до 300 руб до 2500 руб	ежемесячно ежемесячно
Премиальные выплаты по итогам работы			
	1.Премия по итогам работы за месяц	до 3-х окладов	по результатам
	2.Премия по итогам работы за квартал	до 3-х окладов	по результатам
	3.Премия по итогам работы за год	до 3-х окладов	по результатам
	Выплаты, не запрещенные действующим законодательством РФ		

Приложение 3
к Положению
об «эффективном контракте» с работниками
МАОУ «СОШ №7»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Выплаты за работу по озеленению школы (на основании приказа руководителя ОУ) 2. Выплаты за перевод учащихся кадетских классов в режим полного рабочего дня (по приказу руководителя ОУ). 3. Выплата за стирку и ремонт спец.одежды	до 250 руб до 500 руб до 500 руб	ежемесячно ежемесячно ежемесячно
Выплаты за качество выполненных работ			
2	1.Выплаты за качество ремонтных работ в каникулярное время (по приказу руководителя ОУ)	до 3-х окладов	по результатам работы
Премиальные выплаты по итогам работы			
3	1.Премия по итогам работы за месяц 2.Премия по итогам работы за квартал 3.Премия по итогам работы за год	до 3-х окладов до 3-х окладов до 3-х окладов	по результатам по результатам по результатам
4	***Выплаты, не запрещенные действующим законодательством РФ***		

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

ПРИКАЗ
№ 126/1 от 27.06.2014 г.
г.Южноуральск

Об утверждении
Положения

На основании Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и решения педагогического совета, протокол №13 от 27.06.2014 года и с целью формирования нормативно-правовой базы деятельности образовательного учреждения
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте с работниками (с Приложениями 1,2,3).

Директор МАОУ «СОШ №7» Н.А.Масленникова