

Утверждено и введено в действие
приказом директора
МУ ДО Улётовская ДЮСШ
А.А.Замальдинов
№ *39-1-ог* от *405* *12* 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с работниками муниципального учреждения дополнительного образования Улётовская детско-юношеская спортивная школа Улётовского района Забайкальского края (МУ ДО Улётовская ДЮСШ)

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта в МУ ДО Улётовская ДЮСШ 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, утвержденной 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. Что такое эффективный контракта

Переход на эффективный контракт с работниками предопределен Минтруда и социальной защиты РФ (приказ от 26 апреля 2013 г. N 167н) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», 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 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 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.

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.

2. Цель введения эффективного контракта

Для оценки эффективности деятельности работников в МУ ДО Улётовская ДЮСШ разработано Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, приложение №9 к Коллективному договору №9 от 24.06.2016 г. (далее Положение) распространяется на весь обслуживающий персонал ДЮСШ и всех педагогических работников осуществляющих профессиональную деятельность.

Положение устанавливает основные функции, цели, задачи и принципы использования оценки эффективности деятельности работников, её составляющие, организацию и технологию определения оценки эффективной деятельности работников в ДЮСШ.

Основные цели, задачи, функции и принципы использования оценки эффективной деятельности работников.

Цель - способствовать достижению качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого работника.

3.1. Основные задачи:

- создание информационного банка, всесторонне отражающего деятельность не только педагога, педагогического совета, но и ДЮСШ в целом;
- побуждение к совершенствованию деятельности и развитию ДЮСШ по итогам получения работников объективной информации о результативности собственного труда;
- стимулирование видов деятельности, способствующих улучшению имиджа педагога и повышению рейтинга ДЮСШ;
- предъявление единых комплексных критериев для оценки эффективной деятельности педагогических работников ДЮСШ;
- объективное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;
- самооценка деятельности работников;
- самооценка деятельности школы с целью определения возможного рейтинга в образовательном пространстве района.

3.2. Основная функция системы оценки эффективности деятельности работников в ДЮСШ

- диагностика и оценка деятельности, как отдельного педагога, так и всего коллектива в целом.

В основу оценки эффективной деятельности работников положены принципы:

- открытости и прозрачности определения оценки эффективной деятельности работников;
- учёта индивидуальных особенностей профессионального развития педагогических работников;
- повышение потенциала внутренней оценки самооценки каждого работника.

Технология системы оценки эффективной деятельности работников позволяет педагогу:

- реально представить результаты своего труда и место в коллективе;
- увидеть свои резервы;
- получить стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту.

3.3. Технология позволяет администрации ДЮСШ:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда работников;
- совершенствовать систему морального и материального стимулирования деятельности работников в соответствии с реальными результатами их деятельности;
- организовать процесс повышения квалификации на индивидуальной и дифференцированной основе.

Составляющие системы оценки эффективной деятельности работников.

3.3.1. Определение оценки эффективной деятельности работников осуществляется посредством:

- самооценки деятельности за определённый период времени;
- системы внутришкольного контроля;

3.3.2. Педагогические работники Учреждения представляют материал по самоанализу деятельности

в соответствии с утвержденными критериями и по форме (оценочный лист), заместителю директора по УВР, который после проверки подает листы на 15 число конца каждого квартала в координационную комиссию. К оценочному листу в дополнение представляются **обязательно подтверждающие документы** (протокола соревнований (мероприятий) заверенные печатями, копии грамот, дипломов и т.д.), после чего оценочные листы утверждаются приказом директора Учреждения.

3.3.3. На учебно-вспомогательный персонал материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (оценочный лист) предоставляют заведующий хозяйством и также передаются в координационную комиссию Учреждения.

3.3.4. Координационная комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения и готовит справку для утверждения стимулирования работников директору.

3.3.5. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат на следующий день после согласования с координационной комиссией

3.3.6. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены при ухудшении показателей работы, нарушений трудовой дисциплины. Снижение или отмена стимулирующих выплат производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин.

3.3.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.4. Организация и технология системы оценки эффективной деятельности работников.

В основу определения оценки эффективной деятельности работников положено признание коллективом ДЮСШ конечных результатов каждого работника результативности и качества его работы.

Объектами определения оценки эффективной деятельности работников являются:

- реализация программы развития ДЮСШ,
- реализация образовательных дополнительных программ по видам спорта,
- спортивные достижения учащихся,
- профессиональная деятельность педагогических работников.
- качество выполнения должностных обязанностей работников.

Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.4.1. Подсчет баллов производится по максимальному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

3.4.2. Полученные всеми работниками баллы суммируются.

3.4.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на определенный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается удельный вес в рублях каждого балла.

3.4.4. Размер выплат каждому работнику исчисляется путем умножения удельного веса в рублях каждого балла на количество баллов, набранных работником по представлению координационной комиссии.

Условиями для назначения стимулирующих выплат.

3.4.5. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

3.4.6. Отсутствие случаев травматизма учащихся на учебно-тренировочных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

3.4.7. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются 4 раза в год (по квартально) выплачиваются одновременно с заработной платой.

3.4.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

По результатам оценки эффективной деятельности работников устанавливается размер стимулирующей части заработной платы (приложения № 5,6,7,8,9,10 Коллективного договора №9 от 24.06.2016 г.)

4. О стимулирующих и компенсационных выплатах

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и трудовым договорам в новой редакции 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 в образовательных учреждениях;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал;

е). компенсационные выплаты и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда:

- 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;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

По результатам оценки эффективной деятельности работников устанавливается размер стимулирующей части заработной платы (приложений № 5,6,7,8,9,10 Коллективного договора №9 от 24.06.2016 г.), компенсационная часть заработной платы устанавливается в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

5. Алгоритм введения эффективного контракта

1. Введение эффективного контракта с работниками МУ ДО Улётовской ДЮСШ предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в коллективе по вопросам введения эффективного контракта.
- Создание в образовательном учреждении комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта.
- 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 работников.
- Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательного Учреждения, 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 работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
- Уведомление 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 № 1 к Положению;
- **с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем**, оформление осуществляется путем заключения трудового договора в новой редакции в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 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.

В соответствии с Программой завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2017-2018 годы.

6. Что даёт введение эффективного контракта

Как сказано в Положении, его реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда работников Учреждения.

Качество выполняемых работ в % от базового оклада устанавливается приказом директора Учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются при условии (согласно приказу Минтруда России от 01.07.2013 № 287):

- соблюдения трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- своевременного освоения программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использования новых эффективных технологий в образовательном процессе;
- участия в методической работе и инновационной деятельности;
- соблюдения положений Кодекса профессиональной этики;
- участия в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;
- удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг.

Условия снижения (снятия) доплат работникам

1.	За обоснованные жалобы со стороны родителей, учащихся, работников школы	До 100%
2.	За несвоевременное некачественное предоставление документов	До 50%
3.	За отсеив обучающихся без уважительных причин	До 50%
4.	За рост правонарушений, преступлений среди учащихся	До 50%
5.	За неудовлетворительность подготовки мероприятий	До 50 %
6.	За снижение качества работ, за которые были определены доплаты	До 100%
7.	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов без уважительных причин)	До 100%