**Эффективный контракт с педагогом**

В настоящее время в образовательных организациях  проводится активная  работа по введению эффективного контракта с педагогом. **Основания (нормативная база)**

Введение эффективного контракта 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).

6.Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

**Цель введения эффективного контракта**

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

* введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
* 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 государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

Вот что сказал в начале 2013-2014 учебного года по поводу введения эффективного контракта с педагогом Министр образования России Д.Ливанов в интервью «Умной школе. рф» (http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3625) :

- Мы по существу сформулировали и осуществляем переход на систему эффективного контракта между обществом с одной  стороны и учительством – с другой.  Обратите внимание, что это не контракт между директором и учителем конкретной школы. Это более широкое понятие: общественный договор, заключаемый между обществом и учительством.  
- Принципиально важно, чтобы рост заработной платы не происходил за счет повышения учебной нагрузки. Если это происходит, то это не просто профанация идеи эффективного контракта, а прямой вред, который наносится профессиональному самочувствию учительства и в целом качеству обучения, качеству работы учителей, — отметил Министр.

**Что такое 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 чем отличие**

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.

Рекомендуем сравнить имеющуюся в вашей организации форму трудового договора с формой в приложении 3 к Программе.

Заметим, что 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.

**О стимулирующих и компенсационных выплатах**

В практике работы образовательных организаций наиболее  проблемным в системах оплаты труда работников является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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 государственного (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 коллективными договорами и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

**Что делать**

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

* Проведение  разъяснительной работы в педколлективе  по вопросам введения эффективного контракта педагога.
* Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением 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 государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
* Разработка показателей эффективности труда педработников.
* 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 педработника.
* Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
* Уведомление  педработников 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. 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.

**О сроках**

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.

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. 

**Что даёт введение эффективного контракта**

Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

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

В применении к образовательному учреждению  самое главное  в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного  образования.

**О трудовом договоре с  руководителем**

В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ статья 275 Трудового кодекса РФ дополнена положением, согласно которому трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждённой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время типовая форма такого трудового договора утверждена Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г.№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения»).

Трудовой договор на основе типовой формы заключается с лицом, претендующим на замещение должности руководителя государственного (муниципального) учреждения.

С теми руководителями, которые уже состоят в трудовых отношениях, либо заключается дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, либо по соглашению сторон подписывается новый трудовой договор на основе типовой формы, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г.№ 329