

Согласовано:

Председатель профкома
Е.С. Алексеева /Алексеева Е.С./

«19» сентября 2014 г.

Директор МБОУ



Утверждаю:
ДОД «ЦДОД»:

/Корякина Л.П./
2014 г.

Принято:

на общем собрании работников
МБОУ ДОД «ЦДОД»
Протокол № 2 от 19.09.14.

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей» МР «Жиганский национальный эвенкийский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок введения эффективного контракта с работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей» МР «Жиганский национальный эвенкийский район» (далее – Центр).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Указ Президента РФ от 07.05.12г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 г.г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.13 г. № 792-р;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 г. № 2190-р;
- Приказ Минтруда РФ № 167 н от 26.04.13 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Письмо Минобрнауки РФ от 12.09.13 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 ФЗ от 29.12.12 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Распоряжение Правительства РС(Я) от 30.04.13 г. № 448-р «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты»), направленных на повышение эффективности системы образования и науки РС(Я)»;
- Методические рекомендации МО РС(Я) по разработке и введению органами местного самоуправления и образовательными организациями механизмов эффективного контракта в сфере дополнительного образования;
- приказ Министерства образования Республики Саха (Якутия) от «29» октября 2012 года № 01-16/4920;
- приказ Министерства труда и социального развития РС (Я) от 11 сентября 2013 года № 814- ОД;
- приказ Министерства образования Республики Саха (Якутия) от «29» ноября 2013 года № 01-16/3382;
- положение об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр дополнительного образования детей» МР «Жиганский НЭР».

1.3. **Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качество оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

1.4. Цель эффективного контракта – повышение качества оказания образовательных услуг в Центре, обеспечение зависимости оплаты труда работников от конечных результатов работы.

1.5. Принципы введения эффективного контракта:

- гласность – информирование работников об условиях и содержании эффективного контракта и внесенных изменениях;
- открытость – возможность ознакомления с условиями, изменениями эффективного контракта;
- коллегиальность – участие в принятии решений по внесению изменений и дополнений в эффективный контракт;
- законность – принятие решения в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Эффективный контракт (трудовые отношения) между работодателем и работниками основан на:

- наличии у Центра муниципального задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников Центра, утвержденной директором Центра;
- системе оплаты труда , учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной директором Центра;

- системе нормирования труда работников, утвержденной директором Центра;
- конкретизации должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

2. Порядок и условия заключения эффективного контракта с работниками

- 2.1. Эффективный контракт заключается со всеми работниками Центра в одностороннем порядке по инициативе работодателя – директора Центра. На первоначальном этапе введения эффективного контракта работодатель обязан предварительно уведомить работника в письменной форме не менее чем за два месяца.
- 2.2. Основанием для заключения эффективного контракта являются:
- заявление работника;
 - документ об образовании;
- 2.3. Эффективный контракт имеет установленную форму (приложение 1) и включает:
- уточненные трудовые функции работников;
 - условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки или оклада, повышающих коэффициентов к окладам;
 - компенсационные выплаты по 3-м параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты», «фактор, обуславливающий получение выплаты»;
 - стимулирующие выплаты по 5-ти параметрам: «наименование выплаты», «условия получения выплаты», «показатели и критерии эффективности деятельности»; «периодичность» и «размер выплаты»;
 - меры социальной поддержки;
- 2.4. В случае отказа работника продолжать работу в предлагаемых условиях эффективного контракта трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п.7 ст 77 ТК РФ с оплатой двухнедельного выходного пособия по ст.178 с ТК РФ.
- 2.5. В случае отказа вновь принимаемого работника принять условия контракта, работодатель имеет право не заключать с ним трудовой договор (эффективный контракт).
- 2.6. При согласии работника с условиями труда, основанных на принципах эффективного контракта с ним заключается дополнительное соглашение к основному трудовому договору.
- 2.7. С работниками, занятыми по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени заключение эффективного контракта производится на общих основаниях и пропорционально отработанному времени.
- 2.8. При принятии условий трудового договора директор должен ознакомить работника с эффективным контрактом под роспись.
- 2.9. Эффективный контракт заключается на период работы работника в данном учреждении. Срок действия оговаривается в договоре.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.2. Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения эффективного контракта указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

3.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующей части заработной платы работников

4.1. Целью стимулирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Центре устанавливаются следующие виды выплат:

- за результативность, качество выполняемых работ по итогам учебной четверти и учебного года;

- за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.3. Объем стимулирующего фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на финансовый год. Размер его составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда.

4.4. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом учреждения, согласованного с профсоюзной организацией учреждения, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

4.5. Размер стимулирующей части заработной платы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.6. Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливает комиссия.

4.8. Распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением.

4.9. Вопросы распределения премии рассматриваются и утверждаются комиссией в конце каждой учебной четверти и в конце учебного года.

4.10. Основной расчетный показатель для определения размера стимулирующей части каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника. Денежный вес одного балла для каждой категории работников Центра (административно-управленческий персонал, педагоги дополнительного образования, служащие, специалисты, рабочие) является дифференцированной суммой, рассчитанной исходя из размера средней заработной платы каждого работника с учетом утвержденного объема средств на стимулирование работников на финансовый год;

4.11. Итоговый протокол мониторинга (показателей) профессиональной деятельности работников ЦДОД за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- размеры стимулирования каждому работнику, рассчитанные умножением утвержденного на полугодие денежного веса одного балла на сумму баллов оценки профессиональной деятельности.

4.12. Внутренним совместителям премия за педагогическую деятельность оплачивается соответственно реальной педагогической нагрузке.

4.13. Внешним совместителям по ходатайству администрации при наличии высоких результатов работы может быть выплачена премия.

5. Контроль за выполнением условий эффективного контракта

5.1. Контроль за выполнением условий эффективного контракта включает в себя выявление и устранение нарушений прав работников, рассмотрение жалоб, принятие решений.

5.2. Формами контроля за соблюдением исполнения процедуры эффективного контракта являются:

- проведение экспертизы документов по оценке деятельности работника;
- мониторинг результатов деятельности;
- проведение в установленном порядке контрольных проверок.

5.3. Контроль за соблюдением последовательности действий, определенных эффективным контрактом осуществляется комиссией, созданной по приказу директора Центра.

5.4. По результатам проведенных проверок в случае выявления нарушений прав работника виновные лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

6. Заключительные положения

6.1. Трудовые споры по вопросам эффективного контракта рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Центра несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.