

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального педагогического образования
центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический Центр»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

190005, Санкт-Петербург, наб. р. Фонтанки, д. 134 б (литер А)
Телефон: 251-59-79, 251-01-62, факс 251-59-79
e-mail: imc@adm-edu.spb.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол от 11.01.2016 № 1



УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 11.01.2016 № 1
Директор О.М. Гребенникова



ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте и высоком качестве работы
государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального
педагогического образования центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2016

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение «Об эффективном контракте и высоком качестве работ работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический Центр» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ИМЦ)» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р; 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); . 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); . 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), решениями коллегии Комитета по образованию от 19.12.2012, распоряжением Комитета по образованию № 2017 от 09.09.2013 г.; приказом Министерства Труда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; Уставом и Локальными актами ИМЦ и предусматривает порядок материального стимулирования, поощрения работников ИМЦ в части выполнения высокого качества работ.

2. Цель введения эффективного контракта

2.1. Реализация дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулирования повышения качества работы работников ИМЦ вводится система эффективных контрактов, что предполагает:

2.1.1. Введение взаимосвязанной системы показателей эффективности;

2.1.2. Установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в данном Положении, коллективном договоре, трудовых договорах;

2.1.3. Использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений.

3. Что такое эффективный контракт

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

3.2. 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.

3.3. В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- Трудовая функция;
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

3.4. В трудовом договоре должностные обязанности работника 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).

3.5. 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. Алгоритм реализации эффективного контракта

4.1. Реализация эффективного контракта в ИМЦ предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе 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 муниципального учреждения при введении эффективного контракта».
- Разработка показателей эффективности труда педагогических работников, их корректировка при необходимости.
- Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.
- Внесение изменений в трудовые договоры работников или составление дополнительных соглашений к трудовым договорам с работником.
- Уведомление педагогических работников об результатах заседания комиссии.
- Работа по реализации эффективного контракта проводится в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

4.2. 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;
- 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.
- Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере необходимости, в соответствии с изменениями в оплате труда работника.

5. Процедура оценки эффективности труда работников ИМЦ по эффективному контракту, критерии оценки.

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании критериев оценки эффективности труда. Критерии оценки эффективности труда разработаны Комиссией по назначению выплат стимулирующего характера и представлены в Карте самоанализа, форма которой является Приложением № 1 к данному Положению.

5.2. Приведенные в таблице № 1 критерии и показатели могут быть дополнены и изменены комиссией и утверждены приказом директора в соответствии с миссией, целями и задачами ИМЦ.

5.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов

5.4. Специально выделенная сумма из Фонда материального стимулирования распределяется между сотрудниками согласно утвержденным на Комиссии коэффициентам надбавок. Весовое значение одного балла определяется средним как частное суммы, выделенных на эффективный контракт средств из фонда материального стимулирования работников к общей сумме баллов работников. Получается денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого сотрудника, которому рассчитывается выплата за высокое качество работ. В результате получается размер стимулирующих выплат каждого работника на период одного полугодия.

5.5. В соответствии с целями может меняться как сумма баллов по каждому критерию, так и сумма средств, выделенных из фонда материального стимулирования ИМЦ на доплаты за высокое качество работ.

5.6. Перечень работников, имеющих право на доплату определяется комиссией по выплатам, оформляется приказом директора ИМЦ.

5.7. Сотрудники ИМЦ самостоятельно оценивают критерии своей работы в Карте самоанализа и предоставляют результаты анализа и подтверждающие документы секретарю комиссии.

5.8. Результаты анализа по каждому сотруднику обсуждаются на Комиссии по назначению выплат стимулирующего характера, корректируются и утверждаются протоколом комиссии.

5.9. Порядок процедуры начисления выплат стимулирующего характера и деятельности Комиссии описан в Положении о Комиссии по назначению выплат стимулирующего характера работникам ИМЦ

5.10. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, учитывает динамику достижений работника и производится два раза в год за периоды: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря.

5.11. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по установлению надбавок и доплат и материальном поощрении работников ИМЦ, которая создается на основании приказа директора ИМЦ.

5.12. Работа Комиссии регламентируется Положением о Комиссии по установлению надбавок и доплат и материальном поощрении работников ИМЦ.

5.13. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля, педагогического наблюдения, диагностики результатов деятельности работника.

5.14. Комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. Протокол направляется директору ИМЦ для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

5.15. На основании протокола Комиссии директор ИМЦ издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ИМЦ

5.16. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы.

6. Заключительные положения

6.1. В целях совершенствования оплаты труда в ИМЦ директор ИМЦ может организовать работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников ИМЦ, количества баллов по каждому показателю.