

Муниципальная организация дополнительного образования
«Центр дополнительного образования» городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики

СОГЛАСОВАНО
Советом МОДО ЦДО
(протокол от 02.12.2021 №4)

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников МОДО ЦДО
(протокол от 03.12.2021 №5)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОДО ЦДО
от 07.12.2021 № 48
директор МОДО ЦДО
_____ С. А. Цаголова

Положение об эффективном контракте с работниками МОДО ЦДО

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте с работниками МОДО ЦДО (далее - Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с работниками муниципальной организации дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г.о. Прохладный КБР (далее – Центр), механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Уставом МОДО ЦДО;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года N 1642р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- Приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);
- Письмом Минобрнауки России от 12.09. 2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо);

- Отраслевым соглашением по организациям, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 от 29.12.2020г.;
- Иными нормативно-правовыми актами РФ и КБР, в том числе актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ и КБР, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
- Коллективным договором между администрацией и работниками МОДО ЦДО;
- Показателями эффективности деятельности подведомственных муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

1.3. Условия эффективного контракта, показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта) могут быть отличны для различных категорий работников.

2. Цель и задачи введения эффективного контракта

Цель: связывание повышение оплаты труда работников с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг.

Задачи:

- введение взаимоувязанной системы показателей эффективности;
- установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда работников, коллективном договоре, трудовых договорах;
- отмена неэффективных стимулирующих выплат;
- использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы Центра.

3. Основные понятия Положения

Эффективный контракт - такой 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.

Критерии оценки – общеорганизационные, количественные и качественные параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

Стимулирующие выплаты – выплаты (ежемесячные доплаты, надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

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 – 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. Порядок заключения и действия эффективного контракта

4.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и Центром.

4.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в Центре по основному месту работы, а также работающий в Центре в качестве внутреннего совместителя. С работниками, работающими по внутреннему совместительству на разных должностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой должности.

4.3. С работниками, работающими в Центре на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

4.4. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, профессию, специальность является основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведённым работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

4.5. Заключение 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 Центра (приложение 1);
- *с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем*: оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ (приложение 2). При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

4.6. 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.

4.7. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

4.8. Эффективный контракт с работниками действует с даты его заключения.

5. О стимулирующих и компенсационных выплатах

В системе оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками Центра используются 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.

г) 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 и государственными базами данных.

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.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера регламентируется Положением об оплате труда и стимулировании работников МОДО ЦДО.

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

6. Заключительные положения

6.1. Заключение эффективных контрактов с работниками Центра позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);

- внедрить в учреждении 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 руководителя учреждения.

6.2. Положение вводится в действие с момента его утверждения Приказом по учреждению. Срок действия Положения не ограничен.

6.3. Изменения и дополнения в Положение согласуются с Советом Центра, принимаются Общим собранием работников Центра, утверждаются приказом директора и вводятся в действие с момента утверждения.