

СОГЛАСОВАНО
Совет ФГБПОУ ГУЦЭИ
Протокол № 4
от 30.12.2016 г



ПОЛОЖЕНИЕ

Об эффективном контракте с работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Государственное училище циркового и эстрадного искусства им. М. Н. Румянцева (Карандаша)» (далее – ФГБПОУ ГУЦЭИ)

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта в ФГБПОУ ГУЦЭИ определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 н. № 792-р.
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012г. N 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.

2. Цель введения эффективного контракта

Взаимосвязь повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых 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 муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

3. О стимулирующих и компенсационных выплатах

В соответствии с приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

Стимулирующие выплаты:

надбавки за качество выполняемых работ.

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за почетное звание, за ученую степень, ученое звание
- надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет
- надбавки за квалификацию;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

Компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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.

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

4. Алгоритм введения эффективного контракта

1. Введение эффективного контракта с работниками ФГБПОУ ГУЦЭИ предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в коллективе по вопросам введения эффективного контракта.
- Создание в ФГБПОУ ГУЦЭИ 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 ФГБПОУ ГУЦЭИ как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
- Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора 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
- 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 разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии с Программой завершения работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2016-2018 годы.

5. Результаты введения эффективного контракта

Введение эффективного контракта позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников;
- внедрить в учреждении систему оплаты труда работников, увязанную с качеством выполняемой работы;
- повысить уровень квалификации работников учреждения;
- повысить качество выполнения работ;
- создать прозрачный механизм оплаты труда работников.

Начальник отдела кадров

 J.S. Казакова

Юрисконсульт

 M.B. Шамиров