


Принято
педагогическим Советом
протокол №3
от 27.12.2021 г.
Согласовано с ПК

 Чойбсонова Т.В.

Утверждаю
директор МБОУ «Гэгэтуйская СОШ»
Норбоев П.Д.
27.12.2021г.



Согласовано с Управляющим
советом
Намсараева О.Н.

Положение

об эффективном контракте с педагогическими работниками.

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта в МБОУ «Гэгэтуйская средняя общеобразовательная школа» Джидинского района 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, утвержденной 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».
6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

2. Цель введения эффективного контракта

Увязка 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.

3. 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 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.

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. Что даёт введение эффективного контракта

Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях 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 руководителей учреждений.

5 . Алгоритм введения эффективного контракта

1. Введение эффективного контракта с педагогом в образовательной организации 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.
- 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 педагогических работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
- Уведомление педагогических работников 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.

- 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.

6. Компенсационные выплаты

Приказом Минтруда России № 167 от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за наличие квалификационной категории	20%,30% - от заработной платы за часы	аттестация
за сложность предмета	10%, 15%, 20%- от заработной платы за часы	
за наличие звания	15%,20%,30%- от заработной платы за часы	награда
за неаудиторную деятельность		за ведение часов за рамками аудиторной деятельности
за классное руководство		количество учащихся в классе
за работу в особых условиях труда	20% - районный 30% - северный	месторасположение субъекта

А также доплаты за совмещение должностей, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7. Критерии стимулирующих выплат педагогических работников

Критерии	Индикаторы	Измерители	Баллы	
			очные	заочные
1. Учебная деятельность	1. Результаты учащихся в олимпиадах	Российский уровень:		
		- 1 место	10	
		- 2 место	8	
		- 3 место	6	
		- участие	2	0,5
		Республиканский уровень:		
		- 1 место	7	
		- 2 место	6	
		- 3 место	5	
		- участие	3	
		Районный уровень:		
		- 1 место	5	
		- 2 место	4	
		- 3 место	3	
		- участие	0,5	
		Школьный уровень:		
		- 1 место	2	
		- 2 место	1,5	
	- 3 место	1		
	2. Результаты учащихся в научно-практических конференциях	Российский уровень:		
		- 1 место	3	
		- 2 место	2	
		- 3 место	1	
		- участие	0,5	
		Республиканский уровень:		
		- 1 место	3	
- 2 место		2		
- 3 место		1		
- участие		0,5		
Районный уровень:				
- 1 место		3		
- 2 место		2		
- 3 место		1		
- участие		0,5		
Школьный уровень:				
- 1 место		2		
- 2 место		1,5		
- 3 место	1			
- участие	0,5			
2. Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Результаты учащихся по ЕГЭ, ОГЭ (обязательные предметы) Русский язык			

		57-71 б. –«4»	2	
		72б- выше – «5»	3	
	Математика	50-67б.- «4»	2	
		68б.-выше –«5»	3	
Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Результаты учащихся по ЕГЭ, ОГЭ (по выбору) биология	55-71б. – «4»	1	
		72б. - выше –«5»	1,5	
	химия	56 – 72б. –«4»	1	
		73б.-выше – «5»	1,5	
	обществознание	58– 69 б. –«4»	1	
		70 б. и больше – «5»	1,5	
	Информатика и ИКТ	57 - 72 б. –«4»	1	
		73 б. и больше – «5»	1,5	
	Родной язык	«4»	1	
		«5»	1,5	
	Физика	53 -67б. –«4»	1	
	68б.и больше – «5»	1,5		
История	50 - 67 б. –«4»	1		
	68 б. и больше – «5»	1,5		
География	51 – 66 б. –«4»	1		
	67 б. и больше – «5»	1,5		
Литература	55 - 66 б. –«4»	1		
	67 б. и больше – «5»	1,5		
Иностранный язык	59 - 83 б. –«4»	1		
	84 б. и больше – «5»	1,5		
3.Результаты ВПР	Результаты учащихся по ВПР (обязательные предметы) Русский язык	«4»	1	
		«5»	1,5	
	Математика	«4»	1	
		«5»	1,5	
Результаты ВПР	Результаты учащихся по ВПР (по выбору) биология	«4»	0,5	
		«5»	0,75	
	химия	«4»	0,5	
		«5»	0,75	
	обществознание	«4»	0,5	
		«5»	0,75	
	Информатика и ИКТ	«4»	0,5	
	«5»	0,75		
Родной язык	«4»	0,5		
	«5»	0,75		
Физика	«4»	0,5		
	«5»	0,75		

	История	«4» «5»	0,5 0,75		
	География	«4» «5»	0,5 0,75		
	Литература	«4» «5»	0,5 0,75		
	Иностранный язык	«4» «5»	1 1,5		
4.Результаты во внеурочной деятельности	Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала учителя или классного руководителя		По отзывам до 1 б.		
	Проведение внеклассных мероприятий с выходом в социум, повышающих имидж школы		По отзывам до 1 б.		
	Конкурсы социальных, сетевых проектов (на уровне класса, группы)	Российский уровень:		6	
		- 1 место			
		- 2 место		4	
		- 3 место		2	
		- участие		1	
		Республиканский уровень:			
		- 1 место		3	
		- 2 место		2	
		- 3 место		1	
		- участие		0,5	
		Районный уровень:			
		- 1 место		3	
	- 2 место		2		
	- 3 место		1		
	- участие		0,5		
	Школьный уровень:				
	- 1 место		2		
- 2 место		1,5			
- 3 место		1			
Выставки, творческие конкурсы (фото, рисунки, поделки, стихи, сочинений)	Российский уровень:		6		
	- 1 место				
	- 2 место		4		
	- 3 место		2		
	Республиканский уровень:				
	- 1 место		3		
	- 2 место		2		
- 3 место		1			
Районный уровень:					

		- 1 место	1,5		
		- 2 место	1		
		- 3 место	0,5		
		участие	0,5		
Ученик года	Российский уровень:	- 1 место	10		
		- 2 место	8		
		- 3 место	4		
		Республиканский уровень:	5		
		- 1 место			
		- 2 место	4		
		- 3 место	3		
		участие	2		
		Районный уровень:	3		
		- 1 место			
		- 2 место	2,5		
		- 3 место	2		
		участие	1,5		
		Школьный уровень:			
		- 1 место	2		
- 2 место	1,5				
- 3 место	1				
участие	0,5				
Спортивные соревнования	Республиканский уровень:	- 1 место	3		
		- 2 место	2		
		- 3 место	1		
		участие	0,5		
		Районный уровень:	отд.	к	
		- 1 место		о	
				м	
				.	
			1,5	3	
		- 2 место	1	2	
- 3 место	0,5	1			
	Школьный уровень. Организация соревнований.	0,5			
Проведение кружковых занятий с учащимися	Вовлечение учащихся в кружковую деятельность	Итого во мероприятие 16			
Организация и проведение тематических мероприятий по ступеням или в разновозрастных группах		от 16. до 36.			

5.Методическая деятельность	Конкурсы профессионального мастерства	Российский уровень: - 1 место - 2 место	10 8	
		- 3 место	6	
		- участие	4	
		Республиканский уровень: - 1 место	5	
		- 2 место	4	
		- 3 место	3	
		- участие	2	
		Районный уровень: - 1 место	3	
		- 2 место	2,5	
		- 3 место	2	
		- участие	1	
		Школьный уровень: - 1 место	2	
		- 2 место	1,5	
		- 3 место	1	
		участие	0,5	
		НПК (участие)	Российский уровень	3
	Республиканский уровень		2	
	Районный уровень		1	
	Опытно-экспериментальная, исследовательская деятельность	Продукт деятельности, активное участие: 1. в разработке программы развития ОУ, 2. работа в творческих группах, 3. апробация экспериментальных программ, 4. внедрение проектной технологии в обучении предмета.	от 1 до 5 б.	
	Обобщение ППО, творческие отчеты.	(открытые уроки, семинары, круглые столы, выступление на МО и т.д.); 1. Районного уровня. 2. Школьного уровня.	36 26	
6.Инновационная деятельность	Обеспечение ЭОС (электронно-образовательной среды)	1. Обновление сайта школы.	0 - 56	
		2.Пополнение электронно-образовательной среды школы	0,5	

7. Инфраструктура	Создание элементов образовательной структуры (кабинет, зоны) За заведование лобарантской.	1. Смотр кабинетов 1 место 2 место 3 место	3 2 1 3	
8. Поддержка молодых специалистов			в размере до 20% от оклада	