



ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Троицкий просп., д. 49, корп.1,
г. Архангельск, 163004
Тел. (8182) 21-52-80, факс (8182) 20-78-17
E-mail: arhobr@dvinaland.ru

Руководителям органов
местного самоуправления
муниципальных образований
Архангельской области,
осуществляющим управление
в сфере образования

21.01.2015 № 209/б1-11/318

На № _____ от _____

О Методических рекомендациях по вопросам
внедрения механизмов эффективного контракта
в образовательных организациях

Уважаемые коллеги!

По результатам проведенного в 2014 году анализа вопросов, поступающих в министерство образования и науки Архангельской области в связи с необходимостью внедрения эффективного контракта в образовательных организациях, направляем прилагаемые Методические рекомендации по вопросам внедрения механизмов эффективного контракта в муниципальных образовательных организациях на территории Архангельской области.

Данные методические рекомендации разработаны при участии Архангельской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и государственного автономного образовательного учреждения «Архангельский областной институт открытого образования».

Основным документом, комплексно отражающим государственную политику в части внедрения эффективного контракта, является распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее – Программа).

В целях реализации мероприятий Программы на федеральном уровне издан ряд документов, в том числе:

рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н;

методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности (государственных) муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02.

В соответствии с указанными документами переход на эффективный контракт должен проходить поэтапно. Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Архангельской области», утвержденным распоряжением Правительства Архангельской области от 13 марта 2013 года № 60-рп, предусматривался перевод педагогических и иных работников муниципальных образовательных организаций начиная с первого квартала 2014 года на примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденную Приложением № 3 к Программе. С руководителями муниципальных образовательных организаций, в свою очередь, заключались трудовые договоры по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Однако обязательным условием внедрения эффективного контракта является не просто переход на формы трудовых договоров, утвержденные Правительством Российской Федерации, а внедрение в практику деятельности муниципальных образовательных организаций показателей эффективности деятельности, подготовленных в соответствии с упомянутыми выше методическими рекомендациями по разработке в том числе и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности (государственных) муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников.

В течение 2015 года основные усилия необходимо будет направить на совершенствование системы показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении соответствующих органов местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, осуществляющим управление в сфере образования.

Также наряду с методическими рекомендациями направляем в ваш адрес для сведения постановление Правительства Архангельской области

от 29 декабря 2014 года № 600-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», в котором закреплены правовые нормы, обеспечивающие внедрения эффективного контракта в государственных бюджетных и автономных учреждениях, являющихся образовательными организациями, независимо от их ведомственной принадлежности.

Действие данного нормативного правового акта не распространяется на муниципальные образовательные организации, но его положения могут быть использованы при доработке муниципальных нормативных правовых актов по вопросам совершенствования системы оплаты труда.

Приложение: 1) методические рекомендации по вопросам внедрения механизмов эффективного контракта в муниципальных образовательных организациях на территории Архангельской области – на 17 л. (в электронном виде);
2) постановление Правительства Архангельской области от 29 декабря 2014 года № 600-пп – на 33 л. (в электронном виде).

Министр



И.В. Скубенко



УТВЕРЖДАЮ

Министр образования и науки
Архангельской области

И.В. Скубенко
2015 года

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по вопросам внедрения механизмов эффективного контракта
в муниципальных образовательных организациях
на территории Архангельской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации по вопросам внедрения механизмов эффективного контракта в муниципальных образовательных организациях на территории Архангельской области (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи органам местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, осуществляющим управление в сфере образования, а также муниципальным образовательным организациям (далее – образовательные организации) в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Архангельской области», утвержденным распоряжением Правительства Архангельской области от 13 марта 2013 года № 60-рп.

Настоящие Рекомендации применяются при оформлении трудовых отношений со всеми работниками образовательных организаций, за исключением случаев, когда для отдельных категорий таких работников законодательством установлены особенности.

1.2. Основными документами по вопросам внедрения эффективного контракта в муниципальных образовательных организациях на территории Архангельской области являются:

Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (далее – Программа);

постановление Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 года № 975 «О внесении изменений в постановление Правительства

Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583»;

постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными заместителем Министра образования и науки Российской Федерации А.В.Повалко 18 июня 2013 года (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на основании статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Новая система оплаты труда (далее – НСОТ), переход на которую в Архангельской области был осуществлен в 2008 году, позволила существенно расширить самостоятельность образовательных организаций в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат.

Начиная с 2010 года в соответствии с Федеральным законом от 08 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» изменились подходы к финансовому обеспечению деятельности учреждений – базовым принципом стала формула «деньги в обмен на эффективность» в отношениях между учреждением и его учредителем.

В этой связи системы оплаты труда должны быть адаптированы к новым условиям деятельности образовательных организаций, настроены на решение задач развития отрасли, повышения качества оказываемых услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда.

В целях внедрения эффективного контракта, предусмотренного Программой, предлагается уточнить и адаптировать к новым требованиям прежде всего систему выплат стимулирующего характера.

Так, например, предлагается устанавливать премиальные выплаты по итогам работы категориям работников, в отношении которых по объективным причинам не представляется возможным увязать конкретные и измеримые критерии оценки результатов их труда с размерами стимулирующих выплат. Прежде всего, это касается административно-управленческого и вспомогательного персонала, чья деятельность носит обеспечительный характер и поэтому не может быть измерена конкретными показателями.

В свою очередь, премии за интенсивность и высокие результаты работы предлагается устанавливать категориям работников, деятельность которых возможно оценить в соответствии с конкретными и измеримыми критериями (показателями) – иными словами, категориям работников, которых возможно перевести на эффективный контракт. Прежде всего, это касается основного персонала, который своим трудом непосредственно оказывает муниципальные услуги (выполняет работы).

Тем самым будет достигнута одна из целей внедрения эффективного контракта: обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.

Также следует принять во внимание, что премии различным категориям работников следует выплачивать за одни и те же периоды времени. Это связано с тем, что при наличии дифференцированного подхода возникает напряженность в коллективе образовательной организации, вызванная тем, что работники традиционно рассматривают размеры собственной оплаты труда в сравнении с коллегами.

Рекомендуется минимизировать субъективизм при поощрении работников образовательных организаций, исключение ситуаций, когда одни и те же работники за добросовестное выполнение одних и тех же обязанностей и достижение одних и тех же плановых показателей работы премируются в разном размере. Вместе с тем характер труда различных категорий работников и их вклада в общий результат деятельности государственного учреждения может быть различен.

При этом следует обратить внимание, что введение эффективного контракта не связано с изменением порядка заключения и изменения трудового договора с работниками образовательной организации, а также

срока, на который он заключается.

1.4. Целью внедрения эффективного контракта является конкретизация в трудовом договоре с работником образовательной организации его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер стимулирующих выплат за их выполнение.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику образовательной организации и работодателю и исключающей неоднозначное их толкование.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

Алгоритм введения эффективного контракта в муниципальной образовательной организации представлен в Приложении № 1 к настоящим Рекомендациям.

Органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Архангельской области, осуществляющим управление в сфере образования рекомендуется осуществлять информационно-методическое сопровождение внедрения эффективного контракта, своевременно обеспечивать руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в их ведении, нормативными документами и инструктивными материалами, разрабатываемыми на муниципальном уровне. По мере надобности рекомендуется принимать участие в общих собраниях работников подведомственных муниципальных образовательных организаций, с целью разъяснения положений Программы и оперативного получения данных «обратной связи» при введении эффективного контракта.

Следует также обеспечить оформление протокола данного общего собрания, который будет являться документом, подтверждающим исполнение на муниципальном уровне мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

II. Порядок заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при переходе к эффективному контракту

2.1. При заключении трудового договора учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, отраслевыми тарифными соглашениями, положениями об оплате труда, коллективными договорами, определяющими:

систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

систему нормирования труда;

условия оплаты труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и отдыха;

штатное расписание;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Указанные локальные нормативные акты, коллективные договоры должны быть доступны работникам образовательной организации для ознакомления.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника учреждения под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, коллективным договором.

2.2. В соответствии с пунктом 15 Приложения № 2 к Программе при приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор с работником образовательной организации. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения утверждена Приложением № 3 к Программе и может применяться с учетом включения в нее условий, учитывающих особенности регулирования трудовых отношений, предусмотренных трудовым законодательством для отдельных категорий работников.

С работниками учреждения, уже состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее изложение трудового договора в новой редакции по форме, утвержденной Приложением № 3 к Программе, либо осуществляется внесение изменений в содержание отдельных условий трудового договора.

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса

Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются каждой из сторон.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику образовательной организации, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником образовательной организации экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

III. Содержание трудового договора.

Включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности

3.1. Механизм эффективного контракта предусматривает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. В соответствии с этим в трудовом договоре должны быть:

- 1) уточнены и конкретизированы должностные обязанности работника,
- 2) требования к компетенции,
- 3) условия оплаты труда,
- 4) показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы,
- 5) меры социальной поддержки и размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения выплат и вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику и не допускали двойного толкования.

В соответствии с требованиями Программы основания начисления стимулирующих выплат должны носить конкретный, объективный и измеримый характер и формулироваться в виде показателей и критериев эффективности деятельности работников.

По своему экономическому содержанию эффективный контракт должен

обеспечить такой уровень заработной платы педагогических работников, который был бы конкурентоспособным с другими секторами экономики.

При этом конкретный размер заработной платы работника образовательной организации увязывается с объемом, интенсивностью и качеством выполненной им работы, а заданные для него показатели эффективности должны соотноситься с показателями эффективности деятельности образовательной организации.

3.2. В трудовом договоре в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть указаны:

фамилия, имя, отчество работника учреждения и наименование учреждения в соответствии с уставом;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (учреждения);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

3.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору. Трудовые обязанности работника могут определяться в должностных инструкциях. В этом случае в трудовом договоре указывается, что трудовые обязанности работника учреждения определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к трудовому договору и неотъемлемой его частью. Конкретизация в трудовом договоре поручаемой работнику работы позволит

работодателю в максимальной степени дать оценку эффективности результатов его работы за определенный период.

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника образовательной организации, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления как выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты), так и выплат стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты). Ссылка в трудовом договоре на локальные акты образовательной организации, в которых установлены размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе и на штатное расписание, без указания размера не допускается. Запись в трудовом договоре, что «оклад» установлен согласно штатному расписанию, без указания его конкретного размера не правомерна. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда, утвержденным органом местного самоуправления.

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, - прописывается конкретное время работы работника). Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников образовательной организации. Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности образовательной организации (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника) и так далее, то данные особенности режима рабочего времени обязательно указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. В случае согласия

работника образовательной организации на перевод на часовую оплату труда, нормированное задание, неполное рабочее время, необходимо при отсутствии трудового договора заключить его либо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения. В трудовом договоре следует отразить условия оплаты, а при часовой оплате труда и неполном рабочем времени - режим рабочего времени;

б) компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник образовательной организации принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

9) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника образовательной организации. При предоставлении работнику образовательной организации ежегодного дополнительного отпуска в связи с профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием основания для предоставления дополнительного отпуска (только для педагогических работников);

10) меры социальной поддержки. Одной из особенностей эффективного контракта является конкретизация мер социальной поддержки. В соответствии с Программой необходимо планировать совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работникам образовательных организаций;

11) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. При определении условий оплаты труда в трудовом договоре должен быть указан конкретный, а не минимальный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника образовательной организации по занимаемой должности.

В трудовом договоре устанавливается конкретный размер и условия выплат компенсационного характера и фактор, обуславливающий получение выплаты.

Примеры установления выплат компенсационного характера

представлены в Приложении № 2 к настоящим Рекомендациям.

В трудовом договоре указываются конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера так, как это предусмотрено утвержденным на муниципальном уровне положением о системах оплаты труда.

Примеры установления выплат стимулирующего характера (стимулирующих выплат) представлены в Приложении № 3 к настоящим Рекомендациям.

Размеры и условия установления надбавок за ученую степень, почетное звание устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с размерами и условиями, установленными в положении об оплате труда работников образовательной организации.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются условия снижения или неначисления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации в соответствии с условиями и порядком, установленными в положении об оплате труда работников образовательной организации.

В трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовому договору условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику образовательной организации.

Отсутствие закрепленных в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат дает возможность работодателю принимать субъективные решения, что недопустимо.

При оценке эффективности работы различных категорий работников и принятии решений об установлении им выплат стимулирующего характера рекомендуется применять демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии иного представительного органа работников)).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Таким образом, при установлении режима неполного рабочего времени в порядке, определенном статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре в обязательном порядке прописывается, что заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени или выработке.

Если работнику образовательной организации поручается, с его письменного согласия, дополнительная работа на условиях совмещения профессий (должностей) в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение

профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов, что предусмотрено статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника образовательной организации по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников образовательной организации;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника образовательной организации и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника образовательной организации прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.7. При заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора следующие условия:

основания, увольнения, не предусмотренные трудовым

законодательством;

установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;

введение для работников, не предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев полной материальной ответственности.

3.8. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Приложение № 1
к Методическим рекомендациям
по вопросам внедрения механизмов
эффективного контракта в
муниципальных образовательных
организациях
на территории Архангельской области

АЛГОРИТМ
введения эффективного контракта в муниципальной
образовательной организации

Шаг 1. Издание приказа руководителя муниципальной образовательной организации «Об организации работы по введению эффективного контракта с работниками образовательной организации», определяющего:

- последовательность действий работодателя по введению эффективного контракта;
- сроки проведения организационных мероприятий (действий);
- ответственные за проведение этих мероприятий.

Шаг 2. Проведение общего собрания работников муниципальной образовательной организации по вопросу перехода на эффективный контракт, в ходе которого:

- коллектив информируется о сущности «эффективного контракта», его особенностях, порядке и сроках введения;
- формируется рабочая группа, обеспечивающая разработку показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников, а также проектов необходимых локальных актов.

Шаг 3. Разработка показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников муниципальной образовательной организации, включающая в себя:

- сбор и анализ предложений работников;
- обсуждение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (в том числе с участием выборного профсоюзного органа);
- оформление показателей эффективности деятельности работников в виде проекта локального акта.

Шаг 4. Внесение в установленном порядке изменений в локальные акты муниципальной образовательной организации, направленных на внедрение разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности:

- положение о системе оплаты труда;

- положение о порядке и условиях установления доплат и надбавок стимулирующего характера;
- положение о порядке и условиях премирования работников;
- коллективный договор (при наличии).

Шаг 5. Ознакомление работников муниципальной образовательной организации с изменениями, внесенными в локальные акты, коллективный договор:

- под подпись;
- с указанием даты ознакомления.

Шаг 7. Уведомление каждого работника муниципальной образовательной организации о внесении изменений в заключенный с ним трудовой договор не позднее, чем за два месяца до введения предполагаемых изменений.

Шаг 8. Заключение с каждым работником дополнительного соглашения о внесении изменений в заключенный с ним трудовой договор в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Приложение № 2
к Методическим рекомендациям
по вопросам внедрения механизмов
эффективного контракта в
муниципальных образовательных
организациях
на территории Архангельской области

ПРИМЕРЫ
установления выплат компенсационного характера
в муниципальных образовательных организациях
на территории Архангельской области

Наименование выплаты компенсационного характера	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты компенсационного характера
1	2	3
Работа в ночное время	Указывается время работы в ночную смену	Указывается конкретный размер доплат, установленный в положении об оплате труда работников образовательной организации
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Указывается конкретная должность или профессия, совмещаемая работником, или объем расширяемой площади обслуживания	Указывается конкретный размер доплаты в процентах к окладу (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) (статья 151 ТК РФ)
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	-	Указываются конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ)
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	Если работник принимается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда указывается характеристика условий труда на рабочем месте	Указываются конкретные размеры доплат, установленные в положении об оплате труда работников образовательной организации (статьи 147, 219 ТК РФ)

Наименование выплаты компенсационного характера	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты компенсационного характера
1	2	3
Особенность деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников	Перечисляются конкретные особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников	Указываются конкретные размеры доплат или повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы, установленные в положении об оплате труда работников образовательной организации
Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Наличие необходимого стажа работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях	Указывается размер районного коэффициента (статья 316 ТК РФ) Указывается размер процентной надбавки (статья 317 ТК РФ)

Приложение № 3
к Методическим рекомендациям
по вопросам внедрения механизмов
эффективного контракта в
муниципальных образовательных
организациях
на территории Архангельской области

ПРИМЕРЫ
установления выплат стимулирующего характера
(стимулирующих выплат) в муниципальных образовательных
организациях на территории Архангельской области

1) за интенсивность и высокие результаты в работе до _____ (% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы):

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1	2	3	4
Перечисляются качественные показатели деятельности работника, установленные в положении об оплате труда работников образовательной организации по каждой категории должностей и профессий	Указываются значения показателей в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации	Указывается размер выплаты за каждый качественный показатель деятельности в соответствии с размером, установленным в положении об оплате труда работников образовательной организации. В итоге размер выплаты за каждый показатель суммируется и итоговая сумма указывается с приставкой «до»	Указывается периодичность выплаты с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности образовательной организации

2) за ученую степень _____ (% к окладу),
(указать вид ученой степени)

3) за почетное звание _____ (% к окладу),
(указать вид почетного звания)

4) за продолжительность непрерывной работы _____ (% к окладу).