



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

«27.02» 2015 года

№ 10-сеп

Иркутск

Об утверждении Методических рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта»

В целях организации работы по реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в части перевода работников и руководителей государственных (муниципальных) учреждений на «эффективный контракт», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о министерстве труда и занятости Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 3 декабря 2012 года № 688-пп,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта» (прилагаются).

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после его официального опубликования.

Министр

Н.В. Воронцова

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства труда
и занятости Иркутской области«27» 02 2015 года№ 10 - кнр

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ
ВВЕДЕНИИ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»**

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям Иркутской области (далее - учреждение) при введении эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (далее - Программа).

Рекомендации применяются при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений, в том числе с руководителями.

2. Целью внедрения эффективного контракта является конкретизация в трудовом договоре с работником учреждения 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.

3. Качество оказываемых услуг должно определяться, в том числе с учетом уровня удовлетворенности граждан качеством предоставленных учреждением услуг.

4. В эффективном контракте (трудовом договоре) в отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели качества 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 к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю и исключающей неоднозначное толкование условий.

5. Перед переводом работников учреждений на эффективный контракт проводится аттестация.

Основными критериями при проведении аттестации работников учреждений служат соответствие квалификации работника занимаемой должности и результаты, достигнутые им при исполнении должностных

обязанностей.

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

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

2) систему нормирования труда;

3) условия оплаты труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

4) режим рабочего времени и отдыха;

5) штатное расписание учреждения;

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

7. 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.

8. При приеме на работу работодатель заключает трудовой договор с работником учреждения в соответствии с примерной формой трудового договора с работником учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе.

9. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник учреждения уведомляется в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

10. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются обеими сторонами.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения 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.

Глава II. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

11. 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.

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 его неотъемлемой частью.

Конкретизация в трудовом договоре поручаемой работнику работы позволит работодателю в максимальной степени дать оценку эффективности результатов его работы за определенный период.

3) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, порядок и условия получения выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

Ссылка в трудовом договоре на локальные нормативные акты учреждения, в которых установлены размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе на штатное расписание учреждения, без указания размера не допускается.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами, примерными положениями об оплате труда, утвержденными по подведомственным учреждениям соответствующими исполнительными органами государственной власти Иркутской области, органами местного самоуправления Иркутской области.

Конкретный размер выплат компенсационного характера и условия получения выплаты могут быть указаны в трудовом договоре следующим образом, например:

Наименование выплаты компенсационного характера	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Порядок осуществления выплат
За работу в сельской местности	Работа в _____ (название сельского населенного пункта, где работает работник) нормативный правовой акт, устанавливающий размер выплаты	25%	ежемесячно, от оклада
Районный коэффициент	Работа в _____ (название населенного пункта, где работает работник) нормативный правовой акт, устанавливающий размер выплаты	1,3-1,7	ежемесячно, от заработной платы
Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области	Работа в _____ (название населенного пункта, где работает работник) нормативный правовой акт, устанавливающий размер выплаты	0-80%	ежемесячно, от заработной платы
За работу в ночное время	работа в ночное время (с ...до ...час)	Указывается конкретный размер доплат, установленный в положении об оплате труда работников учреждения	ежемесячно, от оклада
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	работа в нерабочие праздничные дни и выходные дни	Указываются конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации)	при возникновении случая, оплата в соответствии с трудовым законодательством
За сверхурочную работу	факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год)	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	при возникновении случая, оплата в соответствии с трудовым законодательством
За работу 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 учреждения	ежемесячно, от оклада
За работу со сведениями, составляющими государственную тайну	степень секретности	Указываются конкретные размеры доплат в зависимости от степени секретности	ежемесячно, от оклада

Конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера указываются в зависимости от объема и качества предоставляемых

государственных (муниципальных) услуг в соответствии с разделом III настоящих Методических рекомендаций.

4) режим рабочего времени и времени отдыха;

5) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, другой характер работы);

6) условие об обязательном социальном страховании работника учреждения;

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

Также в трудовой договор либо в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

- продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается также продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

- меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

Глава III. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ РАЗМЕРОМ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И КАЧЕСТВОМ ОКАЗЫВАЕМЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ ПРИ ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ НА «ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ»

12. Основные методологические подходы к оценке эффективности деятельности учреждений и работников этих учреждений заключаются в определении показателей, критериев оценки эффективности указанной деятельности, а также организационных мер, осуществляемых в процессе оценочных процедур.

13. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности должна осуществляться с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его

опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

14. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (выплаты за качество выполняемых работ) производится при соблюдении следующих правил:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы (выплаты за качество выполняемых работ) производятся с учетом выполнения установленных показателей эффективности;

2) показатели эффективности устанавливаются в конкретном значении;

3) устанавливаются формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности;

4) степень выполнения каждого показателя эффективности оценивается в баллах (процентах);

5) при абсолютном выполнении всех показателей руководителю (работнику) устанавливается максимальная сумма баллов (процентов), что является основанием для стимулирования в полном размере;

6) при невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (выплаты за качество выполняемых работ) уменьшается пропорционально сумме баллов (процентов) за выполнение установленных показателей;

7) выделяется главный показатель эффективности, за выполнение которого устанавливается не менее 30 процентов общей суммы выплат, предусмотренных на выплату за интенсивность и высокие результаты работы (выплату за качество выполняемых работ).

15. В случае установления в учреждении нескольких видов стимулирующих выплат показатели и критерии эффективности деятельности работников для каждого вида стимулирующих выплат должны быть различны и не должны дублировать друг друга.

16. Одним из показателей качества деятельности работников учреждения рекомендовано устанавливать показатель, оценивающий степень удовлетворенности качеством предоставленной услуги.

Исследование удовлетворенности граждан качеством предоставленных услуг может проводиться, например, посредством анкетирования, основной задачей которого является определение уровня удовлетворенности лиц, обратившихся в учреждение за оказанием соответствующей услуги, качеством ее предоставления, в том числе ее доступностью. Анкетирование проводится после оказания услуги, либо один раз в месяц, квартал, полугодие, год.

Заполненные опрашиваемыми лицами (респондентами) анкеты могут помещаться в ящик для анкет, расположенный в общедоступном месте учреждения.

Информацию, полученную в результате проведения анкетирования, необходимо использовать в целях повышения качества и доступности

оказываемых услуг учреждением. Форма анкеты устанавливается учреждением самостоятельно и не должна быть трудоемкой для заполнения респондентами.

Заполненные анкеты хранятся в организационном отделе (отделе кадров) учреждения. Членами комиссии по распределению стимулирующего фонда в учреждении, состав которой утверждается приказом руководителя (далее - комиссия), ежемесячно (ежеквартально, один раз в полугодие, один раз в год) проводится анализ результатов анкетирования, который оформляется в отчет, по результатам которого определяется размер выплаты стимулирующего характера за показатель «удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг».

Отчет должен содержать сведения:

- 1) о количестве лиц, обратившихся за предоставлением услуги в отчетный период;
- 2) обобщенные сведения о результатах ответов на поставленные в анкете вопросы;
- 3) вывод об уровне удовлетворенности лиц, обратившихся в учреждение за оказанием государственной услуги, качеством ее предоставления конкретным работником, группой работников.

Кроме того, исследование удовлетворенности граждан качеством предоставленных услуг может проводиться, например, с помощью журнала (книги) «Отзывов и предложений», которая должна быть в свободном доступе для граждан, обратившихся в учреждение. Членами комиссии по распределению стимулирующего фонда в учреждении ежемесячно (ежеквартально, один раз в полугодие, один раз в год), также может быть проведен анализ отзывов о деятельности работников, результаты которого оформляются в протокол комиссии, на основании которого определяется размер выплаты стимулирующего характера за показатель «удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг».

17. Периодичность осуществления стимулирующих выплат устанавливается в положении по оплате труда.

18. Начисление выплат стимулирующего характера производится исключительно в пределах фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются не только конкретные качественные показатели деятельности работников, но и все значения этих показателей, установленные в положении об оплате труда, и конкретные размеры стимулирующих выплат за достижение того или иного значения показателя.

Качественные показатели деятельности работников, в том числе для административного и вспомогательного персонала, должны быть проверяемыми и измеримыми.

Недопустимо применять в трудовом договоре выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях,

например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров.

При установлении в положении об оплате труда учреждения таких видов выплат стимулирующего характера за качественные показатели деятельности, как премии за календарный период и премии за выполнение важных и особо важных заданий, необходимо указать измеримые критерии их назначения и размер выплаты за их достижение (в служебном задании, другом документе, в котором выполнение соответствующей работы поручается работнику) и прописать их в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

19. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества рекомендуется производить комиссией.

Комиссия может быть 2-уровневой:

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3 человек: начальник отдела, представитель основного персонала (врач, старшая медицинская сестра, педагог, специалист по социальной работе), председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценка выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформление решения комиссии протоколом (или др. установленным документом);

- ознакомление под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия организации - формируется из 5 и более человек:

руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределение средств к премированию по структурным подразделениям учреждения;

- определение размера премии заместителям руководителя, заведующим отделениями, начальникам структурных подразделений, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

- рассмотрение спорных вопросов от работников по оценке критериев качества;

- оформление проекта приказа о распределении стимулирующих выплат за качество выполненных работ.

20. От показателей качества выполненных работ могут зависеть следующие виды выплат стимулирующего характера: премиальные выплаты за календарный период и премии за выполнение важных и особо важных заданий, выплаты за качество выполненных работ, за интенсивность и высокие результаты труда.

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть различными, в частности, на основе балльной оценки или в процентном отношении:

а) если в учреждении принят порядок бальной оценки эффективности деятельности работников, необходимо определить условия, при достижении которых осуществляется та или иная выплата, а также порядок распределения фонда стимулирующих выплат, исходя из набранных работниками баллов. Перечень показателей, установленных для работников, может быть оформлен приложением к трудовому договору, дополнительному соглашению.

Пример оформления раздела «выплаты стимулирующего характера» в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору при бальной оценке показателей (критериев) качества:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выплаты за качество выполняемых работ	Достижение установленных показателей	Прилагаются к настоящему трудовому договору (дополнительному соглашению)	Один раз в месяц (квартал, полугодие, год)	Определяется в зависимости от стоимости балла, утвержденной локальным нормативным актом учреждения, и количества набранных баллов за выполнение установленных в приложении к настоящему трудовому договору (дополнительному соглашению) показателей.
Другие выплаты стимулирующего характера

Пример приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению к трудовому договору) при бальной системе оценки качества выполняемых работ:

Например, по должности «преподаватель»:			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Количество баллов	Периодичность оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся:	5 б	квартал
	95% и более	3 б	
	менее 95%	0 б.	
Проведение экскурсий, поездки, похода	при участии в них не менее 95% группы	5б	квартал
	при участии в них от 51% до 94% группы	3б	
	при участии в них не менее 50% группы	1 б	
Разработка методической документации, рабочих программ, приобщение учеников к инновационной	разработка и внедрение авторских программ	10б	квартал
	разработка рабочих программ и материалов учебно-методического	5б	

деятельности	сопровождения исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися участие в инновационной деятельности внедрение программ углубленного изучения предметов	5б 5б 6б	
Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69% менее 50	3б 2б 1б	квартал
Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5б 10б 5б 8б 3б 5б 8б	квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	8б 3б 3б	квартал
Удовлетворенность родителей качеством услуг по образованию своих детей	более 20 положительных отзывов от 10-19 положительных отзывов от 5 до 9 положительных отзывов менее 5	8б 5б 3б 0б.	квартал
и другие
Итого:	X	максимальное значение 71б	X

б) если в учреждении выплаты за качество выполняемых работ установлены в процентах, необходимо определить условия, при достижении которых осуществляются выплаты, а также порядок распределения фонда стимулирующих выплат, исходя из фактически выполненных параметров

показателей.

Пример оформления раздела «выплаты стимулирующего характера» в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору при данном методе оценки показателей (критериев) качества:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выплаты за качество выполняемых работ	Достижение установленных показателей	Прилагаются к настоящему трудовому договору (дополнительному соглашению)	Один раз в месяц (квартал, полугодие, год)	Конкретный размер определяется в соответствии с приложением к настоящему трудовому договору (дополнительному соглашению) в зависимости от качества выполненных работ в отчетном периоде
Другие выплаты стимулирующего характера

Пример приложения к трудовому договору, дополнительному соглашению при бальной системе оценки качества выполняемых работ:

Например, по должности «библиотекарь»:			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Процент стимулирующих выплат от оклада	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Развитие информационной культуры пользователей: организация специальных уроков, семинаров и тренингов. Увеличение количества библиотечных уроков в библиотеке, в образовательных учреждениях	Количество библиотечных уроков (семинаров, тренингов): более 10 5-10 2-4	30% 20% 5%	ежемесячно
Оказание справочной и консультационной помощи в поиске и выборе конкретных документов и других источников информации	Количество оказанных консультаций: более 100 50-100 20-49	20% 10% 5%	ежемесячно
Наличие публикаций в СМИ о работе	Количество статей, заметок, опубликованных в СМИ: более 5 3-5 1-2	20% 10% 5%	ежемесячно
Работа с сайтом библиотеки	Своевременное наполнение информацией курируемых разделов на сайте	10%	ежемесячно
Участие в конкурсах профессионального мастерства	областного значения на муниципальном уровне внутри учреждения	20% 15% 10%	ежемесячно
Сотрудничество с учреждениями (школами, ДК, предприятиями и др.)	Количество выступлений в отчетном периоде в школах, предприятиях, организациях, с целью привлечения посетителей: более 10	20%	ежемесячно

	5-10 2-4	10% 5%	
Удовлетворенность посетителей качеством предоставленных услуг	более 20 положительных отзывов от 10-19 положительных отзывов от 5 до 9 положительных	10% 5% 3%	
и другие
Итого:	X	максимальное значение 130%	X

Для урегулирования ситуации, когда размер стимулирующих выплат, установленных работникам, превышает объем имеющихся средств фонда оплаты труда, в положение об оплате труда работников учреждения включается пункт о возможности пропорционального снижения размера выплат стимулирующего характера.

Данная норма устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

21. Размеры и условия установления выплат за ученую степень, почетное звание указываются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с размерами и условиями, установленными положением об оплате труда работников учреждения, например:

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

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

за продолжительность непрерывной работы (стаж) _____ (% к окладу, руб.).

22. 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 трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени или выработке.

Глава IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ С РАБОТНИКОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

23. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями,

установленными трудовым законодательством 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 учреждения;

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 учреждения и членов его семьи.

24. 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.

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

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

1) основания увольнения, не предусмотренные трудовым законодательством;

2) установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;

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

27. 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.

Глава V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

28. Трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем учреждения оформляется в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

29. Показатели эффективности деятельности учреждений (руководителей) устанавливаются для стимулирования руководителей учреждений (выплата за интенсивность и высокие результаты работы) в зависимости от эффективности работы учреждения и руководителя.

30. Показатели эффективности деятельности учреждения (руководителя) устанавливаются правовым актом исполнительного органа государственной власти Иркутской области, органом местного самоуправления Иркутской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения Иркутской области (далее – правовой акт).

В правовом акте также указываются:

- 1) размеры выплат стимулирующего характера по установленным показателям;
- 2) периодичность и критерии оценки показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя);
- 3) порядок подведения итогов выполнения показателей.

31. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) рекомендуется устанавливать по 3 группам показателей:

- основная деятельность;
- финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина;
- работа с кадрами.

При этом показатели по исполнительской дисциплине рекомендуется сделать общими для всех руководителей подведомственных учреждений, например:

- отсутствие замечаний по актам проверки учреждения комиссиями и контролирующими органами;
- отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений сроков исполнения поручений уполномоченного органа.

32. Показатели эффективности деятельности учреждения (руководителя) и критерии их оценки могут периодически пересматриваться исходя из приоритетных задач, стоящих перед учреждением.

33. При разработке показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя) и критериев их оценки рекомендуется использовать федеральные методические рекомендации:

- 1) Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02

«О разработке показателей эффективности»;

2) Приказ Минздрава России от 28 июня 2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

3) Приказ Минкультуры России от 28 июня 2013 года № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

4) Приказ Минтруда России от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

34. Пример оформления выплаты стимулирующего характера по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в разделе «выплаты стимулирующего характера» в трудовом договоре, дополнительном соглашении с руководителем учреждения:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
Выплаты стимулирующего характера за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения (премиальные выплаты)	Достижение установленных показателей (также необходимо указать реквизиты правового акта, устанавливающего условия получения (снижения, невыплаты) стимулирующих выплат)	Конкретный размер определяется в соответствии с приложением к настоящему трудовому договору (дополнительному соглашению) в зависимости от уровня достижения установленных показателей в отчетном периоде
Другие выплаты стимулирующего характера

Пример приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению) руководителя образовательной организации

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Количество баллов*	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выполнение образовательной организацией в установленном порядке государственного	100%	56	один раз в год
	95-100%	46	

задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)	90-95%	36	
Освоение денежных средств, выделенных на финансовый год	100%	46	один раз в год
Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя	отсутствие дисциплинарных взысканий высокая исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное исполнение поручений учредителя)	26	один раз в год
Выполнение планового показателя по заработной плате педагогических работников образовательной организации, утвержденного приказом министерства образования Иркутской области	0-95%	06	один раз в год
	100-процентное - 100,1-процентное	26	
	выполнение показателя по заработной плате выше 100,1%	06	
Удельный вес штатной численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников образовательной организации	менее 22,0%	06	один раз в год
	20-22%	16	
	более 22%	26	
Удельный вес штатных педагогических работников образовательной организации, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	менее 60%	06	один раз в год
	60-75%	16	
	более 75%	26	
Соотношение административно-управленческого и вспомогательного (прочего) персонала ко всем работникам	менее 40 %	26	один раз в год
	40 %	16	
	более 40 %	06	
Доля работников образовательной организации, переведенных (заключивших) на эффективный контракт	менее 87%	06	один раз в год
	87%	16	
	более 87%	26	
Удельный вес привлеченных средств внебюджетных источников в общем объеме финансирования (без учета аренды) образовательной организации	менее 14%	06	один раз в год
	14-18%	16	
	более 18%	26	
Наличие победителей и призеров региональных, всероссийских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований из числа обучающихся образовательной организации за отчетный период	менее 1 чел.	06	один раз в год
	1 чел.	0,56	
	2 чел.	16	
	3 чел.	1,56	
	более 3 чел.	26	
Число проведенных региональных (обучающих, массовых) мероприятий для педагогических работников, направленных на повышение педагогического потенциала (за исключением планового повышения квалификации)	менее 2	06	один раз в год
	2 и более	26	

Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса	ниже 80%	0б	один раз в год
	80-84%	1б	
	85-89%	1,5б	
	90-94%	2б	
	95-100%	2,5б	
	100%	3б	
Другие показатели
ИТОГО		максимальное значение 30 б	

*всего - 30 баллов, 1 балл - 4,0%, следовательно, максимальный размер стимулирующей выплаты за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период может составить 120% должностного оклада.

35. Оценка выполнения показателей эффективности учреждения (руководителя) осуществляется коллегиальным органом, созданным уполномоченным органом.

36. Периодичность оценки устанавливается уполномоченным органом не реже одного раза в квартал.

Заместитель министра труда и занятости Иркутской области



О.В. Рукосуева