


УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МУ Центр «Содействие»
от 01.04.2019 г. № 56 в
Г. Март

ПОЛОЖЕНИЕ

**об эффективном контракте и высоком качестве работы
Муниципального учреждения Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Содействие»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об эффективном контракте МУ Центр «Содействие» (далее - Приложение) разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее - Программа); Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по формированию трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - Рекомендации); 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), приказом Министерства Труда РФ от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по формированию трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2. Цель введения эффективного контракта

2.1. Реализация дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулирования повышения качества работы работников Центра вводится система эффективных контрактов, что предполагает:

2.1.1. Введение взаимоувязанной системы показателей эффективности;

2.1.2. Установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в данном Положении, трудовых договорах;

2.1.3. Использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений.

3. Алгоритм реализации эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта в Центре предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- Создание в Центре 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 административных и педагогических работников, их корректировка при необходимости.
- Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника.
- Внесение изменений в трудовые договоры работников или составление дополнительных к трудовым договорам с работником.
- Уведомление педагогических работников о результатах заседания Комиссии. Работа по реализации эффективного контракта проводится в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

3.2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- при приеме на работу работник и работодатель заключает 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 РФ 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 необходимости, в соответствии с изменениями в оплате труда работника.

4. Процедура оценки эффективности труда работников Центра по эффективному контракту, критерии оценки.

4.1. Выплаты стимулирующего характера вводятся на основании критериев оценки эффективности труда. Критерии оценки эффективности труда разработаны Комиссией по рассмотрению и оценке результатов качества труда работников Центра (далее - Комиссия) и представлены в Карте самоанализа, форма которой является Приложение № 1 к данному Положению.

4.2. Приведенные в таблице № 1 критерии и показатели могут быть дополнены и изменены комиссией и утверждены приказом директора в соответствии с миссией, целями и задачами Центра.

4.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

4.4. Специально выделенная сумма из Фонда материального стимулирования распределяется между сотрудниками согласно утвержденным на Комиссии коэффициентам надбавок. Весовое значение одного балла определяется средним как частное суммы, выделенных на эффективный контракт средств из фонда материального стимулирования работников к общей сумме баллов работников. Получается денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого сотрудника, которому рассчитывается выплата за высокое качество работ. В результате получается размер стимулирующих выплат каждого работника на период одного полугодия.

4.5. В соответствии с целями может меняться как сумма баллов по каждому критерию, так и сумма средств, выделенных из фонда материального стимулирования Центра на доплаты за высокое качество работ.

4.6. Перечень работников, имеющих право на доплату, определяется комиссией по выплатам, оформляется приказом директора Центра.

4.7. Сотрудники Центра самостоятельно оценивают критерии своей работы в Карте самоанализа и предоставляют результаты анализа и подтверждающие документы секретарю комиссии.

4.8. Результаты анализа по каждому сотруднику обсуждаются на Комиссии, корректируются и утверждаются протоколом комиссии.

4.9. Порядок процедуры начисления выплат стимулирующего характера и деятельности Комиссии описан в Положении о Комиссии по рассмотрению и оценке результатов качества труда работникам Центра.

4.10. Расчет размера надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, учитывает динамику достижений работника и производится два раза в год за периоды: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря.

4.11. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией, которая создается на основании приказа директора Центра.

4.12. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля, педагогического наблюдения, диагностики результатов деятельности работника.

4.13. комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. Протокол направляется директору Центра для согласования производственного расчета размера выплат стимулирующего характера.

4.14. На основании протокола Комиссии директор Центра издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

4.15. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы.

5. Заключительные положения

5.1. В целях совершенствования оплаты труда в Центре директор Центра может организовать работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников Центра, количества баллов по каждому показателю.