

Утверждено
приказом отдела образования
администрации Красносельского
муниципального района
Костромской области
от «28» декабря 2017 года №268/1

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с руководителем образовательной организации
Красносельского муниципального района Костромской области

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте с руководителем образовательной организации Красносельского муниципального района Костромской области (далее — Положение) определяет порядок установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Красносельского муниципального района (далее — руководителям), показатели эффективности деятельности руководителей и критерии их оценки.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей, повышения ее прозрачности, создания условий для дифференциации вознаграждения руководителей, выполняющих работы различной сложности, стимулирования руководителей к достижению конкретных показателей качества и количества выполненных работ.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующим нормативными правовыми:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- 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;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утв. постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295;
- 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»
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных,

автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Красносельского муниципального района Костромской области, утверждённым постановлением администрации Красносельского муниципального района от 27.12.2017 г. № 236.

- Положением о порядке исчисления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Красносельского муниципального района, подведомственных отделу образования администрации Красносельского муниципального района, утвержденным приказом отдела образования от 27 декабря 2017 года №168/1;

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работниками должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки. Содержание эффективного контракта устанавливается в соответствии со ст. 57 ТК РФ;

- базовая часть заработной платы — должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- стимулирующая часть заработной платы - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее — стимулирующие выплаты);

- показатель и критерий эффективности деятельности работников - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников. Показатели и критерии эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных и качественных величинах.

2. Основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Выплаты устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации руководителем отдела образования администрации муниципального района, являющегося работодателем.

Критерии оценки эффективности работы образовательных организаций устанавливаются руководителем отдела образования администрации муниципального района.

2.2. Периодичность выплат устанавливается работодателем 2 раза в год, на начало учебного года, на начало календарного года в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам.

2.3. Размер выплат определяется работодателем в соответствии с распределенными баллами, полученными по результатам оценки показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций согласно протоколу Комиссии по оценке показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Красносельского муниципального района.

2.4. Выплата может быть не установлена или уменьшена при:

- нарушении приказов и распоряжений работодателя, трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушении корпоративной этики.

3. Порядок исчисления стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения руководителем своих должностных обязанностей

3.1. Фонд оплаты труда работников муниципальной образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной образовательной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда на финансовый год.

3.3. Размер фондов стимулирующих надбавок устанавливается в размере не менее 30 процентов от фонда заработной платы, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности.

4. Заключительные положения

4.1. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между руководителем и работодателем.

4.2. В случае не достижения согласия путем переговоров, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.