

Информация по вопросам введения эффективного контракта

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в соответствии с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны каждой стороне. Как следует из примерной формы, в эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Ключевым моментов такого договора являются критерии эффективности деятельности работника. Разработка критериев предполагает не только активную работу органов исполнительной власти, но и широкое участие профессиональных сообществ, общественных организаций, заинтересованных слоев общества.

Нормативная база

Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
2. Государственной Программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. №792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв.распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р (далее - Программа);
4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013г. "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации);
5. Письмом Минобнауки России от 12 сентября 2013 года №НТ-883/17 "О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Письмо).
6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Цель введения эффективного контракта

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (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 государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.