



## **1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- 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;

- 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» (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).

1.2. Оформление трудовых отношений с работниками ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств» посредством введения эффективного контракта осуществляется при помощи локальных актов: Трудовой договор, Положение «О критериях оценки эффективности деятельности педагогов ГАОУ СПО РТ «Елабужский колледж культуры и искусств» (критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников), Положение о премировании.

## **2. Цель введения эффективного контракта**

2.1. Целью введения эффективного контракта является:

- повышение оплаты труда работников на основе конкретных показателей качества;  
- введение системы отраслевых показателей эффективности;  
- установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;

- отмена неэффективных стимулирующих выплат;  
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых образовательных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы, введение публичных рейтингов деятельности.

## **3. Стимулирующие и компенсационные выплаты**

3.1. В соответствии с Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками колледжа используются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010г., коллективным договором, показателями качества и результативности труда преподавателей в колледже установлен следующий порядок стимулирующих выплат:

а) доплата

- за углубленную подготовку по предмету - 9% от педагогической нагрузки;

б) выплаты

- за работу СПО 5 % от педагогической нагрузки,

- за стаж (2-6 лет 3%; 6-10 лет 4.5%; 10-15 лет 5.5%; свыше 15 лет 6.5%) от педагогической нагрузки,
- за квалификацию (первая квалификационная категория - 10%, высшая квалификационная категория - 15%),
- за почетное звание – 8%;
- в) премиальные (ежемесячно) - 2% от фонда оплаты труда работника;
- г) показатели качества и результативности труда (баллы) – 60 максимальный балл.

3.3. В колледже могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также договорами и соглашениями.

#### 4. Алгоритм введения эффективного контракта

4.1. Ведение эффективного контракта в Елабужском колледже культуры и искусств должно осуществляться на основе предварительной организационной и административной работы:

- проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения 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 педагогических работников;
- внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, в условиях введения эффективного контракта;
- подготовка и внесение изменений в трудовые договоры, и дополнительные соглашения работников с конкретизацией выплат применительно к каждому работнику колледжа.

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

4.3. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- **при приеме на работу** работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ, настоящим Положением и требованиями эффективного контракта;
- **с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем**, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ, настоящим Положением и требованиями эффективного контракта.

4.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору включают в себя показатели и критерии оценки эффективности труда работников колледжа, стимулирующие надбавки и выплаты, согласно п.3.2. настоящего Положения.

4.5. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, дополнительное 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.