

Приложение
к письму комитета общего и
профессионального образования
Ленинградской области
от «24» декабря 2013 г. №19-7740/13-0-0

Методические рекомендации комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по переходу на эффективный контракт с педагогическими работниками государственных образовательных организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, и разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» под **эффективным контрактом** понимается **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 оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется **в соответствии с законодательством Российской Федерации**.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования».

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в приложении N 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

На уровне государственных образовательных организаций локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников утверждаются:

критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательных организаций с учетом типа образовательной организации;

механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогических работников в рамках основной образовательной программы;

изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

С учетом указанных изменений в образовательных организациях проводится работа в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке по приведению действующего трудового договора с работником в соответствие с типовой формой трудового договора, утвержденной в приложении № 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

При разработке образовательной организацией критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности работников необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере общего образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Информацию по вопросам введения эффективного контракта в образовательной организации, в том числе нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, необходимо разместить на сайте образовательных организаций в сети Интернет.

В целях осуществления единого подхода к формированию показателей эффективности деятельности педагогических работников комитет общего и профессионального образования Ленинградской области направляет примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников по основным категориям должностей, разработанные с учетом методических рекомендаций Минобрнауки России (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП – 1073/02).

Предлагаемые показатели могут быть конкретизированы, уточнены с учетом направлений деятельности образовательной организации по решению трудового коллектива образовательной организации.