

О переходе на эффективный контракт работников из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный аграрный университет»

В соответствии с действующим законодательством: Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ);

Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» No 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. No 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013г. No 678;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. No 2190-р;

Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. No722-р;

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. No 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. No 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. No 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. No 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и

специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерством труда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденного Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 г.;

Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Орловский государственный аграрный университет» и иными локальными нормативными актами должны разработать мероприятия по изменению системы оплаты труда и переходу на эффективный контракт.

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 должностных обязанностей;

Стимулирующие выплаты – 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 (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

Главное в эффективном контракте - **показатель и критерий эффективности деятельности работников**: это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника

Показатели и критерии эффективности деятельности подразделяются на базовые и дополнительные и выражаются в конкретных количественных и качественных величинах;

– базовые показатели и критерии эффективности деятельности отражают качество и результативность деятельности работника при выполнении должностных обязанностей в установленном трудовым договором (эффективным контрактом) объеме;

– дополнительные показатели и критерии эффективности деятельности применяются для оценки эффективности и результативности выполнения работником своей трудовой функции для установления индивидуальной стимулирующей выплаты (персонального повышающего коэффициента).

Внедрение эффективного контракта в университете предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности результатов труда, качества выполнения работниками должностных обязанностей.

Система внедрения эффективного контракта в университете должна предусматривать совокупность комплексных, последовательных, взаимосвязанных мероприятий с разграничением обязанностей должностных лиц университета (План мероприятий по переходу на эффективный контракт).

Базовые и дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности должны определяться локальными нормативно - правовыми актами университета (УМУ, вед. юрисконсульт).

Важным этапом при внедрении эффективного контракта является оформление трудовых отношений с работниками. А это – информирование, уведомление работников об изменениях в трудовых отношениях (условий трудового договора); подготовка и заключение трудовых договоров (эффективных контрактов) с теми работниками, у которых срок действия договоров истек, с работниками, избранными по конкурсу или с новыми работниками, а также дополнительных соглашений.

Проекты трудовых договоров разрабатываются на основании примерной формы трудовых договоров с работниками государственного (муниципального) учреждения в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2-12-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Переход на эффективный контракт с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, осуществляется: – путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ – изменение определенных сторонами условий трудового договора по достижению взаимного согласия сторон о работе на условиях эффективного контракта; – в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ – изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда в случае не достижения между сторонами трудового договора взаимного согласия о работе в новых условиях труда.