

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ, ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
РЕАЛИЗАЦИИ УКАЗА ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 07.05.2012 №
597 «О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ» В ЧАСТИ
ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ВКЛЮЧАЯ ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТА ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА НА
2014 ГОД И ПЛАНОВЫЙ ПЕРИОД 2015 И 2016 ГОДОВ**

**Заместитель начальника Департамента
среднего профессионального и начального
профессионального образования Томской
области – председатель планово-
экономического комитета**

О.В. Микляева

1. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Основание для введения:

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р.

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 оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- его трудовая функция;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- установлен размер вознаграждения;
- размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Срок заключения эффективных контрактов – до 01 октября 2013 года.

1.1 ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Работодатель (ДСПНПО) обязан устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности учреждения целевые показатели эффективности работы руководителя в целях его стимулирования*.
2. Руководитель обязан обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (в рамках Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597) со средней заработной платой по Томской области**. В случае невыполнения установленных показателей – лишение премии.

Типовая форма утверждена Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

*Приказ находится на согласовании в Департаменте по управлению государственной собственностью

**Соглашение об установлении целевых показателей и индикаторов деятельности учреждения на 2013 год

1.2 ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Рекомендации Минобрнауки России	Приказ ДСПНПО
<p>1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования.</p> <p>2. Функционирование системы государственно-общественного управления.</p> <p>3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг в соответствии с образовательными программами.</p> <p><u>4. Информационная открытость.</u></p> <p>5. Наличие программы и мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.</p> <p><u>6. Реализация социокультурных проектов.</u></p> <p><u>7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.</u></p> <p>8. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>9. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.</p> <p>10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</p> <p>11. Разработка и реализация для студентов индивидуальных учебных планов.</p> <p>12. Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ.</p> <p>13. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся.</p> <p>14. Результаты итоговой аттестации.</p>	<p>1. По основной деятельности ОУ:</p> <p>1.1. Выполнение государственного задания</p> <p>1.2. Выполнение контрольных цифр приема</p> <p>1.3. Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года</p> <p>1.4. Доля выпускников, получивших установленный уровень квалификации.</p> <p><u>1.5. Информационная открытость</u></p> <p>1.6. Реализация образовательных программ в сетевой форме.</p> <p><u>1.7. Реализация социокультурных проектов.</u></p> <p>2. По финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине:</p> <p>2.1 Привлечение средств от приносящей доход деятельности.</p> <p>2.2. Отношение средней заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера к средней заработной плате иных ее работников.</p> <p>2.3. Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг, замечаний ДСПНПО</p> <p>3. По деятельности, направленной на работу с кадрами:</p> <p><u>3.1. Реализация мероприятий по привлечению на работу молодых специалистов (педагогических работников).</u></p> <p>3.2. Численность студентов, приходящихся на 1 педагогического работника (преподаватели и мастера производственного обучения)</p> <p>3.3. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию, в общей их численности.</p>

1.3 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КонтРАКТА (ЭК) С РАБОТНИКАМИ УчРЕЖДЕНИЯ

1) При заключении ЭК учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, положениями об оплате труда, коллективными договорами, определяющими:

- систему оплаты труда работников, включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат, надбавок;
- систему нормирования труда;
- условия оплаты труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и отдыха;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и пр.).

Указанные локальные нормативные акты, коллективные договоры должны быть доступны работникам учреждения для ознакомления.

1.3 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КонтРАКТА (ЭК) С РАБОТНИКАМИ УчРЕЖДЕНИЯ

2) Обязательные условия для включения в ЭК:

а. оговариваются все виды поручаемой работнику работы;

б. в случае поручения работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, конкретный вид и объем поручаемой работы отражается в дополнительном соглашении к ЭК;

в. трудовые обязанности работника могут определяться в должностных инструкциях – в этом случае в ЭК указывается, что трудовые обязанности работника определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к ЭК и неотъемлемой ее частью.

Конкретизация в ЭК поручаемой работнику работы позволит работодателю в максимальной степени дать оценку эффективности результатов его работы за определенный период.

1.3 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КонтРАКТА (ЭК) С РАБОТНИКАМИ УчРЕЖДЕНИЯ

d. конкретизируются условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование, размер, факторы);
- стимулирующего характера (наименование, перечень показателей оценки эффективности деятельности, целевое значение показателей (целевые показатели), периодичность, размер выплаты).

Целевые показатели рекомендуется разбить на три группы исходя из того, что:

I – удельный вес полного выполнения группы целевых показателей, относящихся к основной деятельности учреждения, должен быть равен 60 баллам;

II - удельный вес полного выполнения группы целевых показателей, относящихся к финансово-экономической деятельности учреждения, должен быть равен 30 баллам;

III - удельный вес полного выполнения группы целевых показателей, относящихся к деятельности учреждения, направленной на работы с кадрами, должен быть равен 10 баллам

1.3 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КонтракТА (ЭК) С РАБОТНИКАМИ УчРЕЖДЕНИЯ

- e. указываются условия снижения или не начисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с условиями и порядком, установленном в положении об оплате труда работников учреждения;
- f. конкретизируются условия осуществления выплат применительно к конкретному работнику учреждения;
- g. при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, следовательно, при установлении режима неполного рабочего времени в ЭК в обязательном порядке прописывается, что заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени или выработке.

Примерная форма приложена к рекомендациям по оформлению трудовых соглашений с работниками учреждений, разработанным Департаментом труда и занятости населения Томской области

1.4 ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Письмо Минобрнауки России	Распоряжение ДСПНПО
<p>1. Реализация дополнительных проектов.</p> <p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</p> <p><u>3. Динамика индивидуальных образовательных результатов.</u></p> <p>4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.</p> <p><u>5. Участие в коллективных педагогических проектах.</u></p> <p><u>6. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.</u></p> <p>7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</p> <p><u>8. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.</u></p> <p><u>9. Создание элементов образовательной инфраструктуры.</u></p>	<p>1. По образовательной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения:</p> <p><u>1.1. Динамика индивидуальных образовательных результатов.</u></p> <p>1.2. Участие и результаты участия студентов на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.</p> <p><u>1.3. Разработка и реализация основной образовательной программы.</u></p> <p>1.4. Участие педагога в разработке и реализации сетевых образовательных программ, программ доп. профессионального образования, индивидуальных учебных планов для студентов.</p> <p>1.5. Публикации в научных и профессиональных изданиях, выступления на конференциях, семинарах, форумах и др. мероприятиях внешнего характера</p> <p>1.6. Сохранение контингента в течение учебного года</p>
	<p>2. По совершенствованию образовательного процесса:</p> <p>2.1. Применение в преподавании современных педагогических и информационных технологий.</p> <p>2.2. Внедрение ИКТ, современных элементов методического обеспечения.</p> <p><u>2.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.</u></p>
	<p>3. По внеурочной социально-значимой деятельности в рамках преподаваемого предмета:</p> <p><u>3.1. Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей.</u></p> <p><u>3.2. Реализация дополнительных проектов.</u></p>

2. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В «ДОРОЖНУЮ КАРТУ»

Основание:

Поручение Заместителя Губернатора Томской области по социальной политике Ч.М Акатаева от 05.07.2013

Изменения:

1. Численность мастеров производственного обучения и преподавателей на 2013 год сокращена с 1498 чел. до 1223 чел. на основании статистического отчета по форме № ЗП-образование за 1 квартал 2013 года

Основание: Решение заседания Межведомственной рабочей группы по реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597

2. Потребность в денежных средствах областного бюджета на повышение заработной платы мастеров производственного обучения и преподавателей на 2014 год сокращена на 2% от их фонда оплаты труда (~ 11 млн.рублей)

Основание: Решение заседания бюджетной комиссии по составлению проекта областного бюджета на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов

3. ВЫЕЗДНЫЕ ПРОВЕРКИ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ УКАЗА ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 05.07.2012 № 597

Проверяющие органы:

1. Комиссия при Губернаторе Томской области

Цель: Надзорно-контрольные мероприятия в образовательных учреждениях в части оплаты труда работников, на которых распространяется действие Указа Президента РФ от 05.07.2012 № 597, включая нормативно-правовую базу и осуществление соответствующих выплат, направленных на повышение им заработной платы

2. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)

Цель: Надзорно-контрольные мероприятия по следующим вопросам:

1. соответствие фактически выполняемых работниками функций их должностным обязанностям, определенным заключенными трудовыми договорами, и их взаимосвязь с фактическими условиями оплаты труда, определенными в трудовых договорах;
2. наличие в образовательных учреждениях систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором;
3. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ;
4. соблюдение процедур установления в образовательных учреждениях системы оплаты труда, внесение изменений в трудовые договоры, обоснованность снижения размеров заработной платы (при наличии таких фактов).

4. ИЗМЕНЕНИЯ В ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

До 31 августа 2013 года:

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
 1. 2025 рублей за высшую
 2. 1350 рублей за первую
 3. 825 рублей за вторую
- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательных процессом) в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей:

 1. ПКГ должностей педагогических работников
 2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений
 3. Руководители и их заместители, деятельность которых связана с образовательных процессом

Основание:

Закон Томской области от 12.11.2001 №119-ОЗ «Об образовании в Томской области»

С 1 сентября 2013 года:

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
 1. 2025 рублей за высшую
 2. 1350 рублей за первую
 3. 825 рублей за вторую
(до момента окончания срока действия категории)
- увеличение окладов педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательных процессом) на 100 рублей в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

на 100 рублей:

 1. ПКГ должностей педагогических работников
 2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

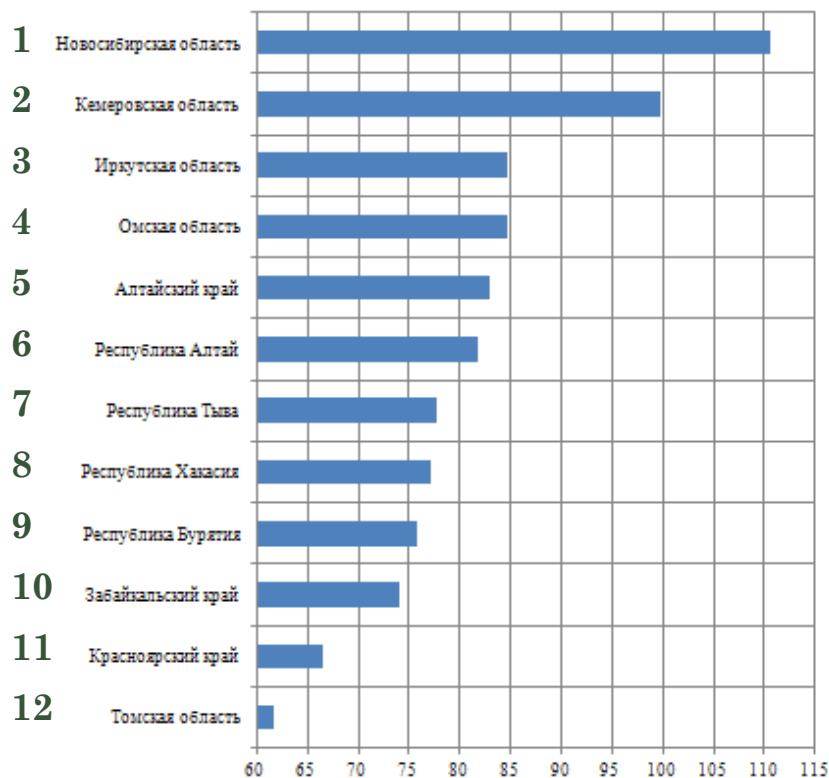
Основание:

Проект постановления Администрации Томской области от 14.05.2008 № 94а «Об утверждении порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в Томской области»

5. РЕЗУЛЬТАТЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО ОТЧЕТА ПО ФОРМЕ № ЗП-ОБРАЗОВАНИЕ

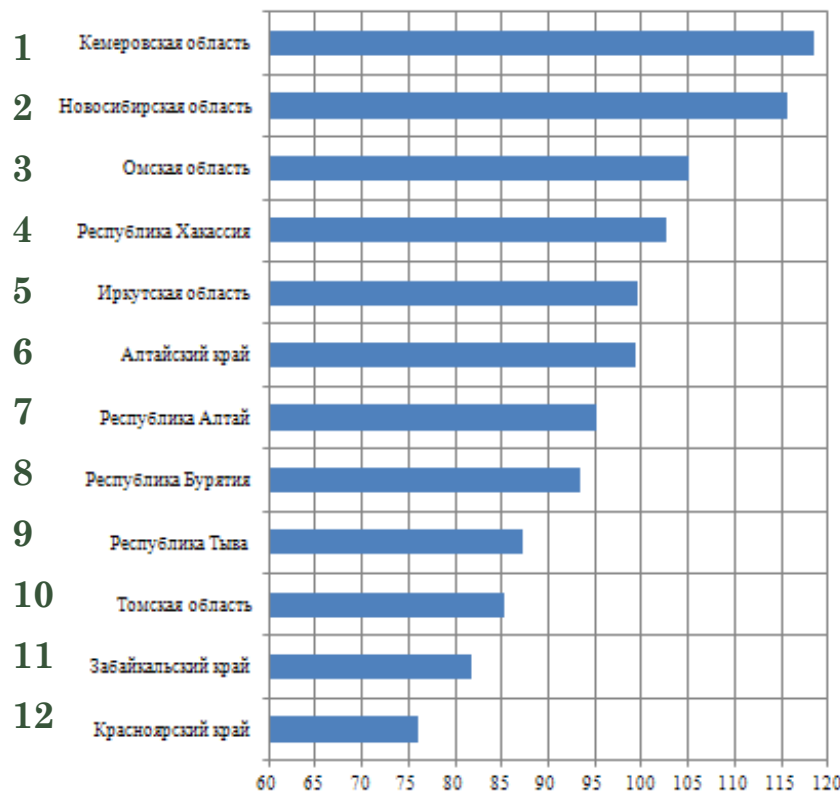
Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров
производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего
профессионального образования к средней заработной плате по субъекту РФ
(Сибирский Федеральный округ), %

За 1-й квартал 2013 года:



Томская область = 61,6%

За 1-е полугодие 2013 года:

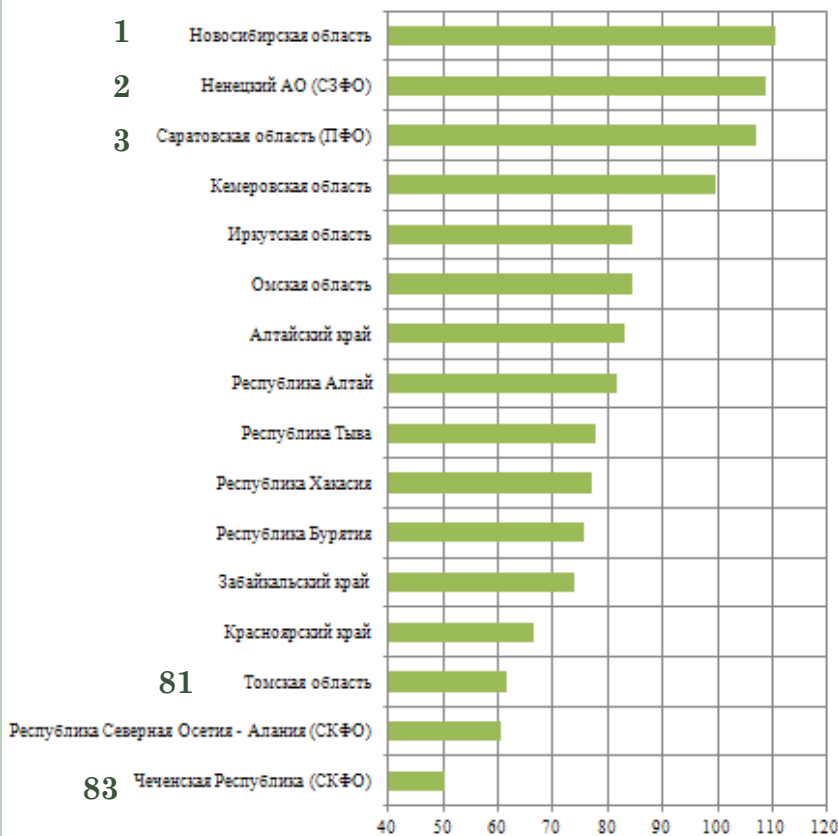


Томская область = 85,3%

5. РЕЗУЛЬТАТЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО ОТЧЕТА ПО ФОРМЕ № ЗП-ОБРАЗОВАНИЕ

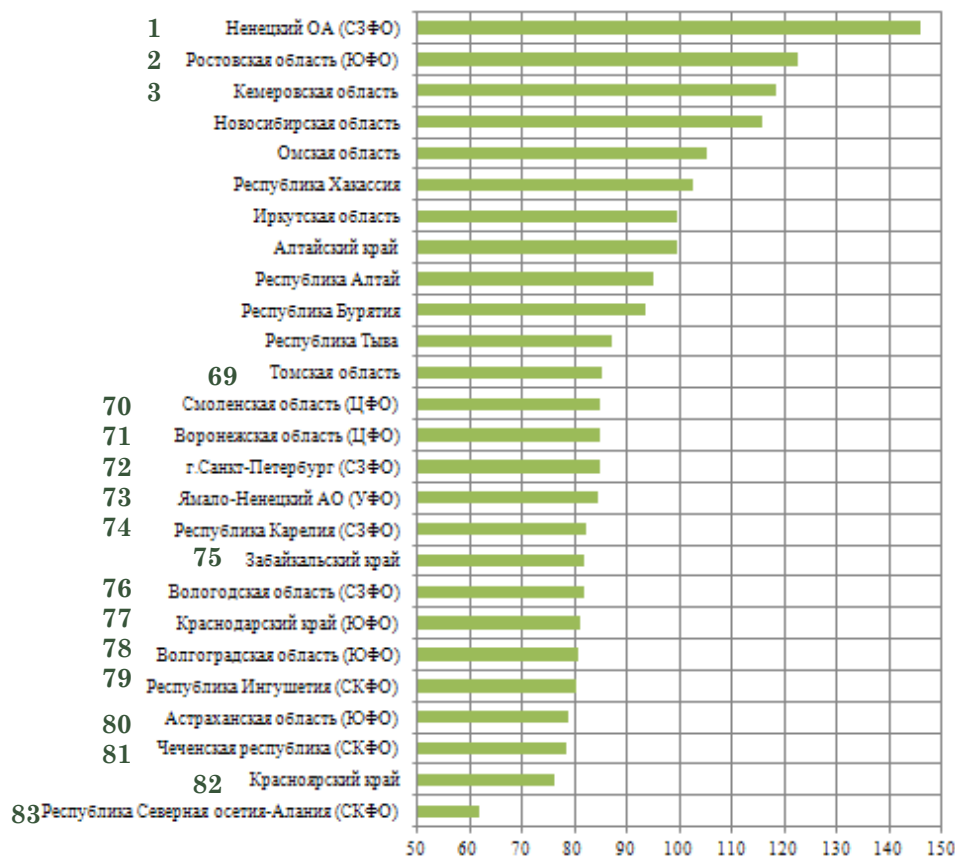
Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров
производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего
профессионального образования к средней заработной плате по субъекту РФ
(Российская Федерация), %

За 1-й квартал 2013 года:



Томская область = 61,6%

За 1-е полугодие 2013 года:



Томская область = 85,3%

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!