



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

О внедрении эффективного контракта

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»

г. Красноярск

11 июля 2012 г. на совещании по вопросу выполнения задач в сфере социальной политики, поставленных в указах Президента РФ, Владимир Путин заявил: «Эффективный контракт» должен быть положен в основу программы поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере. Ее следует принять до 1 декабря текущего года».

.... повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг». «Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы»

Нормативная основа

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30.12.12 г. №2620-р
- План реализации в 2013 г. и в плановый период 2014 и 2015 годов Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утв. распоряжением Правительства РФ 14.08.2013 г. №1426-р
- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н
- Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. приказом Минтруда России от 30.09.2013 №504

**Программа поэтапного совершенствования системы
оплаты труда в государственных (муниципальных)
учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением
Правительства РФ от 26.11.2012 г. №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.**

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: тезисы

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям
- упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера
- построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу "Российская Федерация - субъект Российской Федерации - учреждение - работник"
- 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.

**Программа поэтапного совершенствования системы
оплаты труда в государственных (муниципальных)
учреждениях на 2012 - 2018 годы: условия оплаты труда**

- Примерная форма типового договора:

..... работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты:	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

I этап (2012 - 2013 годы):

- формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

II этап (2014 - 2015 годы):

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;
- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016 - 2018 годы):

- завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта

Идеология эффективного контракта

- В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его должностные обязанности, его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда
- Система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной работодателю и работнику и не допускать двойного толкования
- Реформа кадровой политики университета с формированием структурного подразделения, обеспечивающего разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, системы нормирования труда, «входных» требований к вновь принимаемым работникам, в т.ч. на условиях конкурсного отбора, оценку эффектов внедрения новой модели трудовых отношений

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Наименование показателя
1	Статус визит-профессора (с оплатой работы и расходов приглашающей стороной) для чтения курса лекций
2	Руководство научно - исследовательской работой студентов, получивших именные, государственные стипендии или премии
3	Членство в Федеральном реестре экспертов научно - технической сферы и организации в качестве эксперта ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ
4	Разработка методического обеспечения для ведения курсов на иностранном языке (в соответствии с решением Ученого совета института)

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Наименование показателя
5	Преподавание курса лекций или семинаров в СФУ на иностранном языке
6	Разработка электронных образовательных ресурсов по дисциплине, в том числе, по дополнительному образованию школьников
7	Участие в проектах и экспериментах, организуемых в области электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в соответствии с приказами ректора СФУ
8	Научное руководство кандидатскими, докторскими диссертациями, защищенными аспирантами, докторантами СФУ

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Наименование показателя
9	Защита докторской диссертации
10	Защита кандидатской диссертации
11	Членство в докторских диссертационных советах с подтверждением участия в их работе
12	Руководство научно - исследовательской и опытно - конструкторской работой студентов СФУ, ставших победителями и призерами региональных, всероссийских и международных студенческих олимпиад, конференций или выставок, в которых одним из организаторов выступает Минобрнауки России и другие федеральные органы власти, или выставок, в которых одним из организаторов выступает Минобрнауки России и другие федеральные органы власти

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Наименование показателя
13	Руководство выпускными квалификационными работами студентов СФУ, ставших лауреатами всероссийских конкурсов под эгидой Минобрнауки России (или других федеральных министерств), РАН
14	Подготовка студентов и руководство дипломными работами (проектами) студентов СФУ, ставших лауреатами, призерами, творческих конкурсов, смотров, фестивалей, выставок
15	Организация персональной художественной выставки
16	Подготовка студентов СФУ – спортсменов высокой квалификации, (мастер спорта, мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта)

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Наименование показателя
17	Руководство студентами СФУ, ставшими победителями творческих конкурсов по профилю подготовки
18	Подготовка студентов - спортсменов – победителей и призеров всероссийских и международных соревнований
19	Руководство или участие в стратегических проектах университета
20	Публикация монографии (имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 п. л.) с указанием СФУ как одного из правообладателей, в т. ч. для коллективных монографий (из расчета не менее 1,0 п. л. на каждого автора).

Ключевые моменты перехода к эффективному контракту

□ эффективный контракт – это трудовой договор, это не ГПД, он не устанавливает никаких штрафов и взысканий за невыполнение показателей

□ условия труда, которые являются «эффективным контрактом», будут установлены в 2014 году каждому преподавателю:

тем, кто проходит конкурсный отбор и заключает новый трудовой договор, - в новом трудовом договоре;

всем остальным, у кого срок трудового договора не истек, - в дополнительном соглашении к трудовому договору

□ дополнительное соглашение к трудовому договору не изменяет срок действия трудового договора

Ключевые моменты перехода к эффективному контракту

- переход к эффективному контракту не отменяет систему оплаты труда, не пересматривает должностные оклады, компенсационные выплаты, премии и другие выплаты стимулирующего характера
- стимулирующие выплаты по эффективному контракту за базовые показатели устанавливаются в твердой денежной сумме, всем работающим преподавателям, вне зависимости от работы по совместительству, срока избрания
- заключение трудовых договоров на срок 2 года как общее правило для вновь избранных преподавателей

Ключевые моменты перехода к эффективному контракту

- ❑ преемственность подходов в стимулировании труда ППС: стимулирующие выплаты по эффективному контракту в 2014 г. – по показателям ЕСН и по технологии сбора сведений для ЕСН
- ❑ Регламент ЕСН и Базовые показатели оценки эффективности деятельности сотрудников из числа научно-педагогических работников для назначения стимулирующих выплат в рамках перехода на эффективный контракт утверждены постановлением Ученого совета
- ❑ стимулирование по базовым показателем эффективности – на добровольной основе, без последствия для работника при их невыполнении

Ключевые моменты перехода к эффективному контракту

- ❑ выплаты за базовые показатели эффективности в 2014 г. – единовременно, вместе с ЕСН, учитываются показатели за период 01.10.2013-01.10.2014
- ❑ базовые показатели эффективности на 2015 г. и порядок стимулирования будет установлен отдельно