

**Методические рекомендации**  
**для руководителей государственных образовательных учреждений**  
**Санкт-Петербурга по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах**  
**о ходе реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты**  
**труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы,**  
**утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации**  
**от 26.11.2012 № 2190-р**

Настоящие методические рекомендации предназначены для руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (администраций районов Санкт-Петербурга). Методические рекомендации обращены к вопросу организации разъяснительной работы в трудовых коллективах о ходе реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ Президента Российской Федерации № 597), Программой и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», утвержденным распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп (далее - План мероприятий («дорожная карта»)).

Цели проведения разъяснительной работы:

- повышение качества и эффективности предоставления государственных услуг (выполнения работ) образовательными учреждениями;
- совершенствование системы оплаты труда работников образовательных учреждений, ориентированной на достижение конкретных результатов профессиональной деятельности за счет дифференциации оплаты труда работников, в зависимости от качества выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- формирование у работников учреждений понимания целей введения эффективного контракта.

Основная задача разъяснительной работы - подробное информирование работников образовательных учреждений о принципах системы эффективных контрактов, о зависимости установления оплаты труда от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности по заданным критериям и показателям. То есть, работники учреждений, имея равную квалификацию и отработав одинаковое рабочее время, могут иметь различную результативность работы, работать с различной эффективностью, что соответственно приведет к дифференциации уровня оплаты труда.

Разъяснительная работа проводится не реже 2 раз в год в рамках собраний трудовых коллективов по следующим направлениям:

1. Состояние и изменение нормативно-правовой базы (федеральной и региональной) в области совершенствования системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, а также соответствие уровня заработных плат работников учреждения установленным целевым показателям по отрасли в целом и экономике Санкт-Петербурга.
2. Порядок и условия работы по системе эффективного контракта, заключения дополнительных соглашений к ранее заключенным трудовым договорам, организация приема новых сотрудников.
3. Проведение аттестации с целью установления соответствия работников

учреждений занимаемым должностям, соответствия их уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным характеристикам.

4. Представление и разъяснение содержания локальных нормативных актов учреждения, содержащих условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений. Обсуждение проектов новых локальных нормативных актов учреждения.

5. Набор и содержание критериев, показателей оценки эффективности работников, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в зависимости от достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

По итогам проведенных собраний трудовых коллективов составляются протоколы (примерная форма протокола представлена в приложении).

В основу выступления руководителей (директоров, заведующих) образовательных учреждений на собраниях может быть положено следующее содержание:

I. О необходимости введения эффективного контракта (перехода на новую систему оплаты труда).

Указ Президента Российской Федерации № 597 и изданный для реализации его положений План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р, План мероприятий («дорожная карта»), предусматривают поэтапное достижение соответствия среднемесячной заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования среднемесячной заработной плате в экономике Санкт-Петербурга.

В 2010 году в «Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа»» было указано на необходимость внедрения с целью стимулирования качественного учительского труда новых систем оплаты труда педагогов: *«...зарплата может и должна зависеть от качества и результатов педагогической деятельности, оцененных с участием школьных советов. С учетом необходимости дальнейшего увеличения фондов оплаты труда, выделения в них базовой и стимулирующей частей, соответствующая работа по введению новых систем оплаты труда должна быть завершена во всех субъектах Российской Федерации...».*

В пункте II.4 Бюджетного послания Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013–2015 годах (28.06.2012) отмечалось: *«неэффективно с точки зрения использования бюджетных средств и несправедливо по отношению к гражданам, когда одинаково финансируются организации, предоставляющие как качественные, так и некачественные услуги, когда одинаково оплачивается труд как добросовестных, так и недобросовестных работников».*

Таким образом, необходимость системы эффективного контракта обусловлена целесообразностью перехода к оплате труда работников учреждений бюджетной сферы за результат работы и обязательностью выполнения соответствующих решений органов государственной власти.

Эффективный контракт - это средство управления, которое может оказать существенную помощь руководителю учреждения в повышении мотивации педагогов к более успешной деятельности в интересах всей организации. Введение эффективного контракта не меняет статус работников, а обеспечивает переход на новую систему трудовых отношений, в которой четко определены условия оплаты труда работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы и социальный пакет.

II. Об изменениях в трудовых отношениях между работодателем и работником при введении эффективного контракта.

Под эффективным контрактом понимаются «трудовые отношения между работодателем (учредителем) и работником, основанные на:

- наличии у учреждения государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения;
- конкретизации должностных обязанностей с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах работников;
- установления соответствующих показателей стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения в положениях об оплате труда, локальных нормативных актах».

Эффективный контракт не меняет действующего трудового договора с работником, если:

1. он соответствует Трудовому Кодексу Российской Федерации;
2. соответствует рекомендациям федеральных постановлений и нормативным актам ведомств по организации оплаты труда;
3. содержит требования региональных нормативных актов.

Основанием возникновения трудовых отношений между учреждением и педагогом в первую очередь является трудовой договор. А для уже работающих педагогов переход к эффективному контракту осуществляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

В соответствии с этим, для вновь поступающих работников в трудовом договоре должны быть:

- уточнены и конкретизированы должностные обязанности работника,
- требования к компетенции,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы,
- меры социальной поддержки и размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере определения размеров и условий установления должностного оклада (ставки) – тарификации, разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для стимулирующих выплат и компенсирующих выплат.

Должностные обязанности работника целесообразно отразить непосредственно в тексте трудового договора. Если необходимо поручить конкретному работнику, с его письменного согласия, выполнение дополнительной работы (совмещение, исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в связи с расширением зон обслуживания, увеличением объема работы), конкретный вид и объем такой работы рекомендуется прописать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Условиями введения эффективного контракта в государственном образовательном учреждении являются:

1. финансовое обеспечение учредителем в объеме, достаточном для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы согласно Указу Президента Российской Федерации №597;

2. введение системы оплаты труда, в которой:

– установлены критерии и показатели эффективности деятельности работников образовательных учреждений;

– определены соответствующие показателям стимулирующие выплаты, критерии условия их назначения;

– отсутствуют стимулирующие выплаты, установленные без учета показателей эффективности деятельности руководящих, педагогических и иных категорий работников;

3. Разработка и внедрение форм трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, в которых сформулированы условия оплаты труда работника, основанные на вводимой системе оплаты труда в образовательном учреждении;

4. Информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

III. Организация оплаты труда на современном этапе модернизации образования.

В Санкт-Петербурге в 2012-2014 годах разработана региональная нормативная база для реализации федеральных требований. По результатам анализа первого этапа введения эффективного контракта в образовательных учреждениях города Комитетом по образованию были подготовлены методические рекомендации по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга. При подготовке рекомендаций были обозначены задачи по введению эффективного контракта и выявлены трудности организационного характера, свойственные переходному периоду.

Анализ локальных нормативных актов образовательных учреждений, проведенных специалистами СПб АППО в 2014-2015 годах, продемонстрировал что:

– при разработке и формировании перечня показателей эффективности работников образовательного учреждения в основном учитываются критерии, используемые в системе оценки качества образования и специфика основной образовательной программы (далее - ООП), но вместе с тем, показатели качества труда основных работников не учитывают показатели качества услуги, реализуемой учреждением, которые в свою очередь разрабатываются на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов к ООП, к условиям реализации ООП, к образовательным результатам обучающихся;

– при определении критериев и показателей эффективности смешиваются понятия «качество результатов деятельности» и «эффективность деятельности», то есть образовательные учреждения по-прежнему остаются в границах проблемного поля качества образования, предлагая для оценки эффективности деятельности работников показатели, отражающие набор непосредственных и очевидных результатов их деятельности;

– введение эффективного контракта влечет определенные издержки, связанные с необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника; эти издержки могут быть минимизированы через использование электронных инструментов.

К разработке критериев и показателей оценки результатов труда работников в рамках системы эффективного контракта, форм дополнительного соглашения и трудового договора следует привлечь представителей педагогического коллектива и профсоюзных организаций.

При разработке системы следует воспользоваться установленными Комитетом по образованию примерными показателями эффективности деятельности педагогических

работников образовательных учреждений (распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 №1885-р, от 09.09.2013 №2072-р, от 09.09.2013 №2071-р, от 30.09.2013 №2292-р), письмом Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов». Может также быть использован позитивный опыт образовательных учреждений Санкт-Петербурга, успешно перешедших на систему эффективного контракта с работниками и достигающих высоких результатов деятельности.

Форма трудового договора должна соответствовать приведенной в Приложении 3 к Программе с конкретизацией положений, относящихся к трудовой деятельности работников образовательного учреждения.

Разработанная система оплаты труда, формы трудового договора и дополнительного соглашения должны быть приняты в качестве локальных актов коллегиальным органом управления образовательным учреждением. На собрании трудового коллектива образовательного учреждения «О ходе реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» целесообразно представить локальные нормативные акты (проекты локальных нормативных актов), относящиеся к введению эффективного контракта.

На современном этапе развития российского образования особую важность приобретают вопросы, связанные с преобразованием трудовых отношений, что обусловлено разработкой профессиональных стандартов педагогов, внедрением новой системы оплаты труда и переходом образовательных учреждений на систему эффективного контракта.

Внедрение системы эффективного контракта позволит устранить недостатки, выявленные в ходе применения на протяжении последних лет (с 2008 года) новой системы оплаты труда педагогических работников. Эффективный контракт нацелен на исключение неэффективных стимулирующих выплат за формальные показатели и критерии оценки педагогического персонала (добровольное отношение к выполняемой работе и др.) и замену их на четкие измеримые показатели; отказ от выплат стимулирующего характера, применяемых в качестве гарантированной части заработной платы педагогических работников; регулирование заработной платы педагогического персонала с учетом достигнутых им целевых показателей, установленных в трудовых договорах и отражающих планируемые результаты его профессиональной деятельности.

Переход государственных образовательных учреждений на систему эффективного контракта с работниками предусматривает разработку качественно новых систем оценки деятельности педагогов и непедагогического персонала, в основе которых лежит выявление степени соответствия результатов их труда нормативным требованиям, определение качества деятельности работников и стимулирование высоких качественных результатов.

## Список нормативных документов

### I. Федеральный уровень

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 №2620-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки на период 2013 - 2018 годов».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295 «О Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы».
6. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

### II. Региональный уровень

7. Закон Санкт-Петербурга «Об образовании в Санкт-Петербурге» от 17.06.2013 №461-83.
8. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013 - 2018 годов» (с изменениями постановление от 16.05.2014 №378);
9. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 10.09.2013 № 66-рп «О программе «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013-2020 годы»»;
10. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 №453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы».
11. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 (в ред. от 13.03.2014) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».
12. Распоряжение Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга».
13. Распоряжение Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга».
14. Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга».
15. Распоряжение Комитета по образованию от 22.08.2013 №1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».
16. Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2073-р «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности

государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного педагогического профессионального образования центров повышения квалификации специалистов, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

17. Распоряжение Комитета по образованию от 24.10.2013 № 2450-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, и их руководителей».

18. Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

19. Распоряжение Комитета по образованию от 12.09.2013 № 2138-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного педагогического профессионального образования центров повышения квалификации специалистов, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

20. Распоряжение Комитета по образованию от 09.10.2013 № 2343-р «Об утверждении показателей эффективности руководителей профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

21. Распоряжение Комитета по образованию от 22.08.2013 № 1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

22. Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

23. Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

24. Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

25. Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей

государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга».

26. Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

27. Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2072-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного педагогического профессионального образования центров повышения квалификации специалистов, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

28. Распоряжение Комитета по образованию от 24.09.2014 №4227-р «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных образовательных организациях на 2014-2018 годы».



**Приложение**  
к методическим рекомендациям для руководителей  
государственных образовательных учреждений  
Санкт-Петербурга по организации разъяснительной  
работы в трудовых коллективах о ходе реализации  
Программы поэтапного совершенствования системы  
оплаты труда в государственных (муниципальных)  
учреждениях на 2012–2018 годы,  
утвержденной распоряжением Правительства  
Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р

Примерная форма протокола собрания трудового коллектива

**Наименование государственного образовательного учреждения**  
(по Уставу)

**ПРОТОКОЛ**

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Собрание трудового коллектива о ходе реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р**

Время проведения

Место проведения

Список участников собрания (прилагается).

**ПОВЕСТКА**

1. О состоянии и изменениях нормативно-правовой базы (федеральной и региональной), направленной на совершенствование оплаты труда работников государственных учреждений отрасли «Образование», а также соответствие уровня заработных плат работников учреждения установленным целевым показателям по данной отрасли.

2. О порядке и условиях работы по системе эффективного контракта, заключение дополнительных соглашений к ранее заключенным трудовым договорам, организация приема новых сотрудников.

3. ...

4. Разное.

**СЛУШАЛИ:**

1. О состоянии и изменениях нормативно-правовой базы (федеральной и региональной), направленной на совершенствование оплаты труда работников государственных учреждений отрасли «Образование», а также соответствие уровня заработных плат работников учреждения установленным целевым показателям по данной отрасли.

**ВЫСТУПИЛИ:** Ф.И.О., должность

2. О порядке и условиях работы по системе «эффективного контракта».

**ВЫСТУПИЛИ:** Ф.И.О., должность, Ф.И.О., должность

3. О порядке и условиях работы по системе эффективного контракта, заключение дополнительных соглашений к ранее заключенным трудовым договорам, организация приема новых сотрудников.

**ВЫСТУПИЛИ:** Ф.И.О., должность, Ф.И.О., должность

...

**РЕШИЛИ:**

1. Принять к сведению представленную информацию.

2. Обеспечить работу по:

(указать вид работ)

Срок исполнения: \_\_\_\_\_.

Ответственный исполнитель: Ф.И.О, должность)

3. Очередное проведение собрания с трудовым коллективом по вопросу о ходе реализации Программы провести по итогам очередного отчетного периода.

**Принято** \_\_\_\_\_

Собрание закончилось в \_\_\_\_\_

**Председатель собрания** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**Секретарь собрания** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)