**О внедрении «эффективного контракта» в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования**

**«Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма»**

 **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.**

**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

**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**

**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

**• Примерная форма типового договора:** ….. работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наимено-вание выплаты** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности****деятельности** | **Размер выплаты****(руб.)** | **Периодичность** |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Решение ЭМС соответствующего института | Учебно-методический блок | Написа-ние учебника | Гриф | Объем (п.л) | Баллы  |  | 2 раза в год (по итогам каждого семестра текущего учебного года) |
| Мин. Обр. и науки ,Мин. Обороны,УМО | до 10 п.л. | **90** | **45000** |
| свыше 10 п.л. | **100** | **50000** |
| Реком. ЭМС | до 10 п.л. | **60** | **30000** |
| свыше 10 п.л. | **70** | **35000** |
| Перера-ботка учебника | Мин. Обр. и науки ,Мин. Обороны,УМО | до 10 п.л. | **30** | **15000** |
| свыше 10 п.л. | **40** | **20000** |
| Реком. ЭМС | до 10 п.л. | **25** | **12500** |
| свыше 10 п.л. | **30** | **15000** |
| Учебное пособие, курс лекций | Мин. Обр. и науки ,Мин. Обороны,УМО | до 10 п.л. | **50** | **25000** |
| свыше 10 п.л. | **60** | **30000** |
| Реком. ЭМС | до 10 п.л. | **40** | **20000** |
| свыше 10 п.л. | **50** | **25000** |
| Методические рекомендации | Объем (п.л.) | Баллы  |  |
| До 5 п.л. | **10** | **5000** |
| 5-10 | **20** | **10000** |
| Научный блок | Опубли-кованные моногра-фии | Гриф | Объем (п.л) | Баллы  |  |
|  Реком. ЭМС | до 10 п.л. | **50** | **25000** |
| свыше 10 п.л. | **60** | **30000** |
| Авторские свидетельства (патенты) на изобретения | Автор**15** | **7500** |
| Подготовка доктора наук (по факту защиты) в качестве научного руководителя | **20**баллов за каждого | **10000** |
| Подготовка кандидата наук (по факту защиты) в качестве научного руководителя | Год и место защиты | Баллы  |  |
| В год оконча-ния аспиран-туры | **50** | **25000** |
| В течение 2-х лет после окончан.аспиран-туры | **30** | **15000** |
|  | Научные и научно-методические публикации по проблемам физич. культуры , спорта, молодежи и туризма в соответствии с планом работы и сферой научных интересов кафедры | В журна-лах, вклю-ченных в Между-народн.индексы цитиро-вания | Автор**25** | **12500** |
| В журна-лах: из списка ВАК; включенных вРИНЦ | Автор**10** | **5000** |
| В сборни-ках трудов (в т.ч.элек-тронных издан.) | Автор**4** | **2000** |
|  Соц.-воспитат. блок | Проведение мероприятий социально-воспитательного и спортивного характера, включенных в календарный план мероприятий ФГБОУ ВПО «РГУФКСМиТ» | Уровень мероприятия | Кол-во баллов |  |
| Между-народ-ный | **3** | **1500** |
| Всерос-сийский | **2** | **1000** |
| Обще-универ-ситет-ский  | **1** | **500** |

**Ключевые моменты перехода к эффективному контракту**

**-** эффективный контракт – это трудовой договор, это не гражданско-правовой договор, он не устанавливает никаких штрафов и взысканий за невыполнение показателей

 - условия труда, которые являются «эффективным контрактом», будут установлены в 2015 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.