

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

08. 09. 2014 г. № 6572

**СВЕРДЛОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РФ**

08. 09 2014 г. № 121/01

Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования

О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта»

В целях 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, Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2014 - 2018 годы, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 223-ПП, направляем для использования в работе:

- 1) примерные показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала образовательных учреждений (приложение № 1);
- 2) примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений (приложение № 2);
- 3) рекомендации по оформлению трудового договора при переходе на «эффективный контракт» (приложение № 3).

Информируем, что на сайте Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (раздел «Реализация Указов Президента РФ, подраздел «Нормативно-правовая база») размещены следующие документы по вопросам внедрения показателей эффективности и перехода к «эффективному контракту»:

письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.11.2013 № 06-948 «О методических рекомендациях»;

постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11. 2012 № 2190-р);

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».


Мероприятия по внедрению «эффективного контракта» должны осуществляться во всех муниципальных образовательных учреждениях, независимо от их ведомственной подчиненности.

Примерные показатели эффективности конкретизируются работодателем в отношении каждого руководителя и иного работника. В каждом конкретном случае предлагается выбрать 5 - 7 наиболее значимых показателей эффективности деятельности.

Просим направить в Министерство общего и профессионального образования Свердловской области до 30.09.2014 г. график перехода муниципальных образовательных организаций муниципального образования на «эффективный контракт» по прилагаемой форме (приложение № 4).

Приложение: на 15 л. в 1 экз.

Министр
общего и профессионального
образования Свердловской области

 Ю. И. Биктуганов

Председатель
Свердловской областной
организации Профсоюза

 Т. Е. Трошкина

Примерные показатели эффективности деятельности
административно-управленческого персонала образовательных учреждений

№ п/п	Примерные показатели эффективности	Примерные критерии оценки	Способ оценки (например, баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства	<ul style="list-style-type: none"> - наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности, Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, Положение о распределении педагогической нагрузки работников, Положение о передаче (защите) персональных данных работника); - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); - своевременное выполнение требований внештатных правовых инспекторов Профсоюза 	
2.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест); - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников; - обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты; - своевременное выполнение требований внештатных технических инспекторов Профсоюза; - отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма. 	
3.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение требований ФГОС; - выполнение аккредитационных требований. 	
4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие коллективного договора; - наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями; - работа попечительского совета; - наличие иных органов самоуправления. 	
5.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Независимая оценка качества образования может осуществляться в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении образовательных организаций всех видов, а также образовательных программ, в том числе с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования (по решению	

		учредителя).	
6.	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на ее официальном сайте в соответствии с п. 3 постановления Правительства РФ от 10 июля 2013 г. № 582; - наличие на сайте образовательного учреждения страницы первичной профсоюзной организации, Совета старшеклассников, Родительского комитета, иных органов самоуправления 	
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	<ul style="list-style-type: none"> - диагностика наличия в семьях социально-педагогических проблем; - посещение по месту жительства «подростков группы риска»; - положительная динамика учебных результатов учащихся «группы риска» - сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних. 	
8.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие социокультурных проектов на уровне образовательного учреждения; - процент участников (устанавливается по решению учредителя) социокультурных проектов к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения; - привлечение родителей к участию в социокультурных проектах 	
9.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы наставников для молодых педагогов; - привлечение педагогов к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением; - процент (устанавливается по решению учредителя) педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию; - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах; 	
10.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне образовательного учреждения; - процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения; - сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ; - наличие индивидуальных учебных планов. 	
11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне образовательного учреждения; - процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения; 	

		<ul style="list-style-type: none"> - охват обучающихся горячим питанием (устанавливается по решению учредителя); - привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей - отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей. 	
12.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) спортивных секций, созданных в образовательном учреждении; - процент (устанавливается по решению учредителя) участия обучающихся (воспитанников) в работе секций; - количество (устанавливается по решению учредителя) проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятий (соревнований) за (указать период); - процент (устанавливается по решению учредителя) участия в проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятиях обучающихся (воспитанников); - организация сдачи норм ГТО 	
13.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	<ul style="list-style-type: none"> - наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ; - использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования; - предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь; - проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий; - обеспечение доступа в здание организации для людей с ОВЗ. 	
14.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ дополнительного образования детей; - процент охвата (устанавливается по решению учредителя) программами обучающихся (воспитанников) 	
15.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	<ul style="list-style-type: none"> - количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ профильного обучения, предпрофильной подготовки; - процент охвата (устанавливается по решению учредителя) программами обучающихся (воспитанников) 	
16.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики по результатам региональных контрольных мероприятий; - наличие положительной динамики по результатам муниципальных контрольных мероприятий; - наличие положительной динамики по результатам внутришкольных контрольных мероприятий. 	

17.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	- отсутствие случаев выбытия из образовательного учреждения по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушения Устава образовательного учреждения	
18.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	Целевой показатель соотношения (определяется по решению учредителя)	
19.	Результаты итоговой аттестации	<ul style="list-style-type: none"> - результаты ЕГЭ не ниже среднеобластного показателя; - результаты ГИА не ниже среднеобластного показателя. 	
20.	Финансовый менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение государственного (муниципального) задания; - выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты); - своевременная финансовая отчетность; - наличие спонсорской помощи образовательному учреждению; - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования; - качественное исполнение функций государственного заказчика; - наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы - отсутствие просроченной кредиторской задолженности; - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями; - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области; - участие в конкурсах, грантовая деятельность. 	

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

№ п/п	Примерные показатели эффективности	Примерные критерии оценки	Способ оценки (например, баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	<ul style="list-style-type: none"> - выбор предмета обучающимися при сдаче ЕГЭ; - повышение количества участников олимпиад различного уровня по данному предмету; - повышение среднего балла контрольных мероприятий по предмету; - повышение среднего балла итоговой аттестации по предмету. 	
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований; - обеспечение проведения с обучающимися мероприятий в рамках исследований (в том числе международных сравнительных) качества образования (PISA, TIMMS, PIRLS, иных); - участие в апробировании методик оценки качества; - корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся 	
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<ul style="list-style-type: none"> - результаты муниципальных контрольно-тестовых мероприятий; - результаты внутришкольных контрольно-тестовых мероприятий; - ежеквартальные показатели успеваемости; - ежеквартальные показатели качества знаний (отношение обучающихся на «4» и «5» к общему количеству) 	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	<p>Для классных руководителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация еженедельного консультирования родителей; - организация работы родительского комитета класса; - организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятий в образовательном учреждении; - проведение родительских собраний; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. <p>Для учителей-предметников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация еженедельного консультирования родителей; - организация участия родителей в проектной деятельности обучающихся; 	

		<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе родительских собраний; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. 	
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное участие в федеральных, региональных олимпиадах; - индивидуальное участие в муниципальных олимпиадах; - призовые места за участие федеральных, региональных, муниципальных олимпиадах; - призовые места за участие в массовых олимпиадах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и т. пр.) 	
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	<ul style="list-style-type: none"> - организация проведения коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; - участие в проведении коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; - организация проведения межпредметных коллективных педагогических проектов; - участие в проведении межпредметных коллективных педагогических проектов. 	
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> - проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке основной образовательной программы; 	
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<ul style="list-style-type: none"> - организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение учащихся к здоровому образу жизни. 	
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	<ul style="list-style-type: none"> - проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей; - организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов-психологов; - организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся; - создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся); - позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска». 	
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических подборок по изучаемым темам; - организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, обмен опытом работы, проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий работы с детьми. 	

Рекомендации по оформлению трудового договора при переходе на «эффективный контракт»

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор, требования к содержанию, форме и порядку заключения, которого предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы.

Одним из условий реализации данной Программы является введение «эффективного контракта».

«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.

Таким образом, 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.

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

Они разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям в связи с введением «эффективного контракта».

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 190-р утверждена также примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Далее приведены те разделы из примерной формы трудового договора, на которые работодателям и работникам и нужно обратить особое внимание в связи с введением «эффективного контракта», и соответствующие рекомендации.

Раздел I. «Общие положения».

В трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору)

рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессию, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы).

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

В случае заключения срочного трудового договора должны быть также указаны срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел IV. «Оплата труда».

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) обязательно должны быть указаны в трудовом

договоре. При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты) и стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

Рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы (обязательно указать, за какой период – месяц, квартал, год).

При этом стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты не должны назначаться за работу, выполняемую в рамках должностных обязанностей.

Рекомендуется использовать следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с пунктом 106 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы (классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами и т.д.);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления данных выплат рекомендуется

конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

Раздел V. «Рабочее время и время отдыха».

В трудовом договоре рекомендуется конкретизировать:

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Также в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) рекомендуется включать следующие условия:

- продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения;
- продолжительность ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой.

При предоставлении работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления.

Раздел VI. «Социальное страхование и меры социальной поддержки».

В трудовой договор с работником рекомендуется включить условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также конкретизировать меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности; льготы и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

Условия предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Раздел X. «Заключительные положения».

В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Форма

Приложение 4 к письму
от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель органа местного самоуправления,

осуществляющего управление в сфере образования

« ____ » _____ 2014 г.

ГРАФИК
перехода муниципальных образовательных организаций муниципального
образования _____ на «эффективный контракт»
наименование муниципального образования

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Значения целевого показателя					Справочно: базовое значение целевого показателя (на начало 2014 года)
			2014	2015	2016	2017	2018	
1.	Доля работников образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников образовательных организаций, в том числе:	проценты						

2.	Доля работников дошкольных образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников дошкольных образовательных организаций	проценты						
3.	Доля работников общеобразовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников общеобразовательных организаций	проценты						
4.	Доля работников организаций дополнительного образования, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников организаций дополнительного образования	проценты						

5.	Доля работников иных образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников иных образовательных организаций	проценты						
6.	Доля руководителей образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности руководителей образовательных организаций	проценты						
7.	Доля заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных руководителей образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников	проценты						

	образовательных организаций							
8.	Доля педагогических работников образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников	проценты						
9.	Доля иных работников образовательных организаций, заключивших «эффективный контракт» от общей численности работников	проценты						