

**КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПИСЬМО

от 24 декабря 2013 г. N 19-7740/13-0-0

Во исполнение [Плана](#) мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области", утвержденного распоряжением Правительства Ленинградской области от 24 апреля 2013 года N 179-р, в части введения эффективного контракта в общем, дошкольном, дополнительном образовании комитет общего и профессионального образования Ленинградской области направляет для руководства в работе методические [рекомендации](#) по введению эффективного контракта с педагогическими работниками.

Председатель комитета
С.В.Тарасов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к письму комитета общего
и профессионального образования
Ленинградской области
от 24.12.2013 N 19-7740/13-0-0

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
КОМИТЕТА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПЕРЕХОДУ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ
С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ, И РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

В соответствии с [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы" под эффективным контрактом понимается 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.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в приложении N 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

На уровне государственных образовательных организаций локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников утверждаются:

критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательных организаций с учетом типа образовательной организации;

механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогических работников в рамках основной образовательной программы;

изменения, которые вносятся в положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

С учетом указанных изменений в образовательных организациях проводится работа в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке по приведению действующего трудового договора с работником в соответствие с типовой **формой** трудового договора, утвержденной в приложении N 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р.

При разработке образовательной организацией критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности работников необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере общего образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Информацию по вопросам введения эффективного контракта в образовательной организации, в том числе нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, необходимо разместить на сайте образовательных организаций в сети Интернет.

В целях осуществления единого подхода к формированию показателей эффективности деятельности педагогических работников комитет общего и профессионального образования Ленинградской области направляет примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников по основным категориям должностей, разработанные с учетом методических рекомендаций Минобрнауки России (**письмо** Минобрнауки России от 20 июня 2013 года N АП-1073/02).

Предлагаемые показатели могут быть конкретизированы, уточнены с учетом направлений деятельности образовательной организации по решению трудового коллектива образовательной организации.
