

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

\_\_\_\_\_ 2014 г. № \_\_\_\_\_

**08.09. 2014 г. № 171/01**

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 \_\_\_ 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"> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- 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);</li> <li>- направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года);</li> <li>- своевременное выполнение требований внештатных правовых инспекторов Профсоюза</li> </ul>	
2.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;</li> <li>- обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное выполнение требований внештатных технических инспекторов Профсоюза;</li> <li>- отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма.</li> </ul>	
3.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение требований ФГОС;</li> <li>- выполнение аккредитационных требований.</li> </ul>	
4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- работа попечительского совета;</li> <li>- наличие иных органов самоуправления.</li> </ul>	
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"> <li>- 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;</li> <li>- наличие на сайте образовательного учреждения страницы первичной профсоюзной организации, Совета старшеклассников, Родительского комитета, иных органов самоуправления</li> </ul>	
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	<ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностика наличия в семьях социально-педагогических проблем;</li> <li>- посещение по месту жительства «подростков группы риска»;</li> <li>- положительная динамика учебных результатов учащихся «группы риска»</li> <li>- сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних.</li> </ul>	
8.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие социокультурных проектов на уровне образовательного учреждения;</li> <li>- процент участников (устанавливается по решению учредителя) социокультурных проектов к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения;</li> <li>- привлечение родителей к участию в социокультурных проектах</li> </ul>	
9.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы наставников для молодых педагогов;</li> <li>- привлечение педагогов к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> <li>- процент (устанавливается по решению учредителя) педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;</li> <li>- поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах;</li> </ul>	
10.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне образовательного учреждения;</li> <li>- процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения;</li> <li>- сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ;</li> <li>- наличие индивидуальных учебных планов.</li> </ul>	
11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне образовательного учреждения;</li> <li>- процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения;</li> </ul>	

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

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	- результаты ЕГЭ не ниже среднеобластного показателя; - результаты ГИА не ниже среднеобластного показателя.	
20.	Финансовый менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение государственного (муниципального) задания;</li> <li>- выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты);</li> <li>- своевременная финансовая отчетность;</li> <li>- наличие спонсорской помощи образовательному учреждению;</li> <li>- эффективность использования имущественного комплекса, оборудования;</li> <li>- качественное исполнение функций государственного заказчика;</li> <li>- наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы</li> <li>- отсутствие просроченной кредиторской задолженности;</li> <li>- достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями;</li> <li>- доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области;</li> <li>- участие в конкурсах, грантовая деятельность.</li> </ul>	

**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"> <li>- выбор предмета обучающимися при сдаче ЕГЭ;</li> <li>- повышение количества участников олимпиад различного уровня по данному предмету;</li> <li>- повышение среднего балла контрольных мероприятий по предмету;</li> <li>- повышение среднего балла итоговой аттестации по предмету.</li> </ul>	
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований;</li> <li>- обеспечение проведения с обучающимися мероприятий в рамках исследований (в том числе международных сравнительных) качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS, иных);</li> <li>- участие в апробировании методик оценки качества;</li> <li>- корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</li> </ul>	
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результаты муниципальных контрольно-тестовых мероприятий;</li> <li>- результаты внутришкольных контрольно-тестовых мероприятий;</li> <li>- ежеквартальные показатели успеваемости;</li> <li>- ежеквартальные показатели качества знаний (отношение обучающихся на «4» и «5» к общему количеству)</li> </ul>	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	<p>Для классных руководителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация еженедельного консультирования родителей;</li> <li>- организация работы родительского комитета класса;</li> <li>- организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятий в образовательном учреждении;</li> <li>- проведение родительских собраний;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.</li> </ul> <p>Для учителей-предметников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация еженедельного консультирования родителей;</li> <li>- организация участия родителей в проектной деятельности обучающихся;</li> <li>- участие в работе родительских собраний;</li> </ul>	

		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	- 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.)	- 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	- проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке основной образовательной программы;	
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- 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	- 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.)	- 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.