Эффективный контракт для пед. работников.

В настоящее время в образовательных организациях проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогом. **Предполагается, что с введением этого контракта представления о труде педагога как о низкооплачиваемом и непрестижном останутся только в воспоминаниях.**

**Одним из требований ФГОС является повышение квалификации педагогических кадров, т.к. педагогам необходимо обладать личностными и профессиональными качествами.**

Цель введения эффективного контракта

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;

установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;

отмены неэффективных стимулирующих выплат;

использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

**В чем отличие трудового договора и эффективного контракта?**

**В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:**

**1.Трудовая функция;**

**2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;**

**3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.**

**При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.** Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). **Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.**

**Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.**

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

**Ведение эффективного контракта с педагогом предполагает проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.**

Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.

**Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».**

Разработка показателей эффективности труда педагогических работников.

Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогического работника.

Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.

Уведомление педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ.

**Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.**

Что даёт введение эффективного контракта

**Как сказано в Программе, ее реализация позволит:**

**повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);**

**внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);**

**повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);**

**повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;**

**создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.**

**В применении к образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.**

Введение эффективного контракта в дошкольном образовании и общем образовании (в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, **утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) включает в себя**: разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками; разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций ( в частности, с заведующими детских садов) в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации; информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

В соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 № 792-р под "эффективным контрактом" понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) 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, утвержденной работодателем;

-подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

-Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

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

6) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

7) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Введение и реализация контракта позволит:

повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;

создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Несомненно, что в каждом учреждении должны быть разработаны четкие и понятные для каждого педагога критерии оценки деятельности, а работа комиссии должна быть объективна и прозрачна. Только в этом случае контракт станет эффективным и будет не формальностью, а нормой работы и жизни педагога.

**Несомненно, что в каждом учреждении должны быть разработаны четкие и понятные для каждого педагога критерии оценки деятельности, а работа комиссии должна быть объективна и прозрачна. Только в этом случае контракт станет эффективным и будет не формальностью, а нормой работы и жизни педагога**

**Основное отличие эффективного контракта от трудового договора заключается в том, что эффективный контракт должен конкретизировать должностные обязанности и разные виды выплат в отношении каждого работника помимо оклада, за работу, не входящую в перечень его должностных обязанностей.**