**Статья на тему: «Эффективный контракт в сфере дошкольного образования»**

**Автор: заведующий ГБДОУ детский сад № 85 Фрунзенского район Санкт-Петербурга Васильева Любовь Александровна**

 Эффективный контракт – это трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения, 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, меры социальной поддержки. Таким образом, под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем и работниками, основанные: на наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; на системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; на системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; на подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Главной задачей эффективного контракта в сфере образования является повышение зарплаты различных категорий работников образовательных организаций на основании оценки эффективности их профессиональной деятельности, а также обеспечение эффективности расходования средств в образовательной организации и в системе образования в целом. Однако поскольку заработная плата большинства педагогов к сегодняшнему моменту была повышена, сейчас самое значимое во введении эффективного контракта с педагогами – обеспечение качественного образования. Помимо основной Программы, для каждой сферы деятельности существуют свои базовые документы, разработанные в целях повышения эффективности и качества оказания услуг при переходе на систему эффективного контракта. Например, для сферы образования это План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р (далее – План мероприятий), Госпрограмма РФ «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы. В Плане мероприятий, в частности, обозначены мероприятия, показатели и результаты по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования. Свои планы мероприятий также разрабатываются на региональных и муниципальных уровнях. Согласно Плану мероприятий введение эффективного контракта в дошкольном образовании включает в себя следующие мероприятия. Введение эффективного контракта Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей систему оплаты труда в дошкольных образовательных организациях Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками организаций дошкольного образования Разработка и внедрение мероприятий по проведению аттестации педагогических работников организаций дошкольного образования с последующим их переводом на эффективный контракт Внедрение показателей эффективности деятельности руководителей организаций дошкольного образования и педагогических работников Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями организаций дошкольного образования в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя этой организации Информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта В результате этих мероприятий ожидается улучшение качества услуг дошкольного образования, которое предусматривает обновление основных образовательных программ дошкольного образования с учетом требований государственного стандарта, обеспечение открытости результатов деятельности организаций дошкольного образования с учетом показателей эффективности их деятельности, а также обеспечение обновления кадрового состава и привлечение молодых педагогов для работы в дошкольном образовании с учетом эффективного контракта и внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Показатели эффективности. Что касается показателей эффективности, положения о них разработаны государственными органами, имеющими в своем ведении образовательные организации. Например, Приказом Минобрнауки РФ от 08.11.2010 № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации» утверждены перечни целевых показателей эффективности работы бюджетных учреждений, находящихся в его ведении и реализующих программы: основных общеобразовательных; специальных профессиональных училищ; среднего профессионального образования; высшего профессионального образования; дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Согласно Методическим рекомендациям Минобрнауки при разработке показателей эффективности деятельности органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления необходимо обеспечить коллегиальность и привлекать организации, осуществляющие государственно-общественное управление в сфере образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации. К сведению Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах этих организаций в Интернете. На основании утвержденного перечня показателей эффективности локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации определяются механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников. При этом принятие решений по распределению данного фонда с учетом утвержденных показателей эффективности также должно осуществляться с привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций. Показатели эффективности в дошкольном учреждении. Как правило, эффективность работы государственных учреждений (в том числе дошкольного образования) и их руководителей оценивается по трем направлениям: 1. Основная деятельность учреждения. 2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения. 3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами. При этом, например, согласно Приказу ФАНО РФ от 16.06.2015 № 19н для данных показателей эффективности в дошкольных учреждениях установлены следующие критерии оценки. Показатели эффективности Критерии оценки эффективности работы руководителя Основная деятельность федерального государственного бюджетного учреждения Численность воспитанников в расчете на одного педагогического работника (не менее значения, установленного в плане мероприятий учреждения) Удельный вес численности дошкольников, обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, соответствующим требованиям стандартов дошкольного образования, в общем числе дошкольников, обучающихся по образовательным программам дошкольного образования (не менее значения, установленного в плане мероприятий учреждения) Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения Соблюдение сроков и порядка представления в ФАНО бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности Отсутствие замечаний структурных подразделений ФАНО в части представления учреждением информации по запросам Размещение информации об учреждении в Интернете на www.bus.gov.ru Актуальность информации об образовательной организации в Интернете согласно Постановлению Правительства РФ от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами Доля педагогических и руководящих работников учреждения, прошедших в течение последних 3 лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности педагогических и руководящих работников учреждения (не менее значения, установленного в плане мероприятий учреждения) Доля молодых педагогов до 35 лет со стажем работы в общем числе педагогов (не менее значения, установленного в плане мероприятий учреждения) Отношение среднемесячной зарплаты педагогических работников к средней зарплате в общем образовании соответствующего региона (не менее значения, установленного в плане мероприятий учреждения) А вот Примерными направлениями для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учрежденийпо должности «воспитатель» установлены направления деятельности и показатели эффективности, и некоторые из них приведены ниже. Направления деятельности Показатели эффективности Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, измерений, мониторингов) Освоение воспитанниками государственных образовательных стандартов. Положительная динамика достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.) Качество творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя. Участие воспитателя в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса, в общей численности родителей группы. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: – реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности; – внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др.; – анализ заболеваемости воспитанников; – разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости; – использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми с учетом их образовательных потребностей На практике помимо критериев, связанных с образовательными процессами, устанавливают такие критерии, как посещаемость воспитанников, отсутствие травм во время образовательного процесса, отсутствие жалоб на воспитателей. Переход на эффективный контракт. Напомним, что третий, заключительный этап Программы начался в 2016 году и должен закончиться в 2018 году, в котором работодателям необходимо завершить работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективных контрактов. За прошедшие два этапа, в частности, должны быть: совершены работы по доведению оплаты труда некоторым категориям работников (в том числе работникам дошкольных образовательных учреждений) до средней зарплаты в сфере общего образования в соответствующем регионе; определены показатели эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг; с целью совершенствования квалификационных требований к работникам разработаны профессиональные стандарты. И на протяжении всех трех периодов должна проводиться работа по внедрению эффективных контрактов. Обратите внимание Новым Планом мероприятий, принятым на смену ранее действующему, который был утвержден Распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р и которым введение эффективного контракта в дошкольных учреждениях было запланировано на 2013, 2014 годы, срок был изменен на период 2014 – 2018 годов. За последний период исполнения Программы работодатели организаций дошкольного образования в соответствии с «дорожной картой» помимо разработки и внедрения механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками должны проводить работу: – по совершенствованию действующих моделей аттестации педагогических работников с последующим их переводом на эффективный контракт; – по аттестации педагогических работников с последующим их переводом на эффективный контракт; – по планированию дополнительных расходов местных бюджетов на повышение оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; – по разработке и внедрению механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций дошкольного образования, в том числе по заключению трудовых договоров с руководителями государственных (муниципальных) организаций дошкольного образования в соответствии с типовой формой договора; – по информационному сопровождению мероприятий по введению эффективного контракта (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия); – по мониторингу влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг дошкольного образования и удовлетворенность населения качеством дошкольного образования, в том числе выявление лучших практик. К сведению Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 № 167н (далее – Приказ № 167н). Введение эффективного контракта с педагогом в дошкольном образовательном учреждении предполагает: проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения контракта; создание комиссии по проведению работы, связанной с введением контракта; анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и Приказу № 167н; разработку показателей эффективности труда педагогических работников; разработку и внесение изменений в коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей, должностные инструкции; конкретизацию трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников; подготовку и внесение изменений в трудовые договоры работников. Обратите внимание на то, что работа по внедрению эффективных контрактов должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе. Эффективный контракт. В эффективном контракте, в отличие от трудового договора, 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. Имейте в виду, что условия получения выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Если какие-то выплаты установлены в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер, а если размер выплат устанавливается в баллах, процентах или других единицах, следует указывать их в таких единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются. Должностные обязанности работника необходимо отразить непосредственно в тексте трудового договора с учетом обязанностей, предусмотренных действующей должностной инструкцией. Обязательны для включения в трудовые договоры и 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. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформление эффективного контракта осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник отказывается трудиться в новых условиях, вы спустя два месяца с момента уведомления можете его уволить по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – за отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, предварительно предложив другую вакансию. При приеме на работу новичка работодатель заключает с ним трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом, содержащий все необходимые условия эффективного контракта.

 В заключение следует отметить, что в настоящее время в системе дошкольного образования уже созданы финансово-экономические условия для перехода на эффективный контракт, в большинстве субъектов РФ подготовлена и принята необходимая нормативная правовая база для работы педагогических кадров на условиях эффективного контракта в дошкольных учреждениях, а в самих учреждениях приняты локальные акты, регламентирующие введение эффективного контракта, в том числе критерии эффективности, и даже заключены такие контракты. Однако часто подобные локальные акты принимались в спешке и являются типовыми, не учитывающими специфику организации. Кроме того, и критерии эффективности, и сам механизм распределения стимулирующих надбавок не всегда прозрачны. Поэтому до окончания периода исполнения Программы работодателям необходимо осуществлять мониторинг влияния внедрения эффективных контрактов на качество услуг дошкольного образования. А чтобы установить, насколько отвечают целям и функциям дошкольного учреждения критерии оценки и повышается ли качество образования, периодически их следует пересматривать и корректировать.