

**Образец эффективного контракта с педагогическими работниками в МКДОУ в 2022-2023гг**

Элементы, которые должны быть отражены в эффективном контракте	Описание
Трудовые функции педагога дошкольного образования	В отличие от типового трудового соглашения, в котором должностные обязанности могут не перечисляться, а указываться ссылкой на должностную инструкцию (или другой документ), эффективный контракт предусматривает перечисление трудовых функций в тексте.
Показатели эффективности профессиональной деятельности	В данный перечень рекомендуется включить уровень мотивированности сотрудника, вовлеченности в жизнь ДОУ, владение современными педагогическими техниками, готовность к систематическому повышению профессионального уровня, саморазвитию и самообучению, умение рационально распределять время, творческий потенциал.
Ставки и условия начисления стимулирующих выплат	<p>Механизм начисления доплат должен быть описан прозрачно. В трактовке не допускаются двойные толкования, которые могут быть по-разному расценены работодателем и сотрудником.</p> <p>Суммы стимулирующих выплат должны обеспечивать возможность педагога получать конкурентоспособную заработную плату, соответствующую типовым ставкам работников, занятых в других экономических отраслях.</p>

Поскольку эффективный контракт по сути реализуется через подписание допсоглашения к основному договору (локального акта, который согласно ст. 135 ТК РФ должен приниматься руководством организации с учетом мнения представительского органа сотрудников), именно профсоюз имеет полномочия для предупреждения нарушений, которые могут иметь место при внедрении **эффективного контракта в образование**.

Нарушения, допускаемые при переходе на эффективный контракт	Объяснение	Рекомендации по устранению ошибок
Составление документа с названием «эффективный контракт».	Эффективный контракт следует расценивать как термин, определяющий характер содержания трудового соглашения. ТК РФ допускает исключительно заключение договоров, но не контрактов.	С уже работающими сотрудниками необходимо подписать допсоглашение к трудовому договору. При зачислении в штат рекомендуется заключать договора нового образца, с описанием порядка

		оплаты труда и порядком начисления стимулирующих выплат.
Заключение срочных трудовых соглашений.	Срок заключения договора с воспитателем может указываться только при условии наличия законных оснований. Педработники принимаются в ДОУ на общих основаниях на неограниченный срок.	Не ограничивать срок трудовых отношений при отсутствии оснований.
Заполнение соглашений без корректировки примерной формы.	Боязнь допущения ошибки при составлении и документации играет с работодателями плохую шутку: в договорах отсутствует ряд необходимых пунктов (например, условия труда, гарантии при работе вредными веществами), при этом присутствует информация, не отражающая особенностей функционирования детского сада.	При составлении образцов трудовых договоров соотносить реальные условия функционирования организации с содержанием примерной формы.
Изменение условий начисления зарплаты без уточнения трудовых функций.	Эффективный контракт предусматривает четкое перечисление видов работ, которые возлагаются на сотрудников. Ссылка на должностные инструкции, которые могут меняться, не допускается.	Необходимо провести конкретизацию обязанностей по каждой должности.
Отсутствие подробного описания условий оплаты труда.	Законодательно предусмотрена фиксация не только индивидуальных, но и групповых стимулирующих выплат.	Указывать в соглашении все составные части зарплаты педработников.
Не разработаны показатели эффективности профессиональной деятельности.	Критерии оценки производительности — основа новой системы трудовых отношений, поэтому это нарушение расценивается представителями проверяющих органов как изменение организационно-технических условий на рабочем месте.	Осуществить разработку критериев оценки труда прежде, чем составлять трудовые соглашения нового образца.

Перевод на основной контракт только воспитателей и административного состава.	Актуальные нормативно-правовые нормы не содержат ограничений по категориям персонала.	Разработать критерии эффективности профдеятельности для всех сотрудников организации.
Отказ от внесения изменений в коллективный договор.	Невыполнение практики последовательного внесения законодательных изменений приводит к появлению несоответствия в базовой документации, как следствие — вероятности двойной трактовки отдельных понятий и формулировок.	Приступать к составлению допсоглашений только после внесения изменений в <a href="#">коллективный договор</a> .
Нарушение порядка уведомления служащих об изменениях в оплате труда.		В уведомлении, которое вручается сотруднику для ознакомления под роспись, следует четко перечислить изменения, которые были или будут внесены в подписанное соглашение.
Работникам ДООУ, которые отказались переходить на эффективный контракт, предлагается только увольнение.	Аргументация работодателей такой последовательности действий переводом на эффективный контракт всех должностей одновременно и нецелесообразности механизма перевода противоречит нормам ТК РФ, закрепленным в ст. 74.	Предлагать сотрудникам, отказавшимся от перевода на эффективный контракт, другие должности. Увольнение допускается только при невозможности перевода работника.

### Пример эффективного контракта в образовании

Составление дополнительных трудовых соглашений или договоров нового образца удобнее всего делать на основании типовых форм, представленных в свободном доступе. Данные нормативные документы составляются в соответствии со строгой структурой, элементы которой указаны в таблице.

«Шапка» документа	Заглавие — «Дополнительное соглашение к трудовому договору». В «шапке» следует обязательно указать номер трудового договора.
Стороны	Представить: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> полное наименование ДООУ; <input type="checkbox"/></li> <li>Ф.И.О. заведующего;</li> </ul>

	<input type="checkbox"/> Ф.И.О. и должность работника.
Законодательное обоснование	Перечень нормативно-правовых, локальных актов, в которых представлен порядок действий по переходу на эффективный контракт и реализации новых соглашений.
Трудовые функции	Определяются в соответствии с профессией, квалификационным уровнем и штатным расписанием, а также особенностями коллективного соглашения и спецификой функционирования детского сада.
Условия оплаты труда	Обязательна конкретизация выплат: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> базовый оклад;</li> <li><input type="checkbox"/> выплаты компенсационного характера (с указанием факторов, обуславливающих их получение);</li> <li><input type="checkbox"/> стимулирующие начисления (с указанием показателей эффективности профдеятельности).</li> </ul>
Рабочий режим и время отдыха	Данный пункт заполняется при условии отличия рабочего графика сотрудника от стандартного режима работы и отдыха учреждения.

*Пример уведомления о переходе на эффективный контракт в дошкольной образовательной организации*

Обращение	Уважаемый (-ая) ...
Правовое обоснование изменений	С ... (дата) в нашем ДОУ (полное название учреждения) вводится система организации договорных отношений по принципам эффективного контракта, предусмотренного Программой (полное название нормативно-правового акта). Изменения реализуются на основании ст. 74 ТК РФ.
Толкование терминов	В данном пункте можно представить определение термина «эффективный контракт».
Описание изменений	Изменение порядка начисления заработной платы является пересмотром условий действующего трудового соглашения. В связи с этим предлагаем Вам подписать допсоглашение No... об изменении условий в части (перечислить и кратко описать пункты, по которым будут внесены изменения).
Действия администрации в случае отказа сотрудника перехода на эффективный	В случае несогласия администрацией ДОУ может быть предложен переход на иную должность, обязанности по которой соответствуют Вашему квалификационному уровню, при отсутствии таковой — переход на нижестоящую вакансию с возможным понижением уровня заработной платы. При отсутствии вакансий

контракт	должностей или Вашем отказе от перевода трудовое соглашение может быть прекращено на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ
	Подпись заведующего ДОУ. Подпись сотрудника, свидетельствующая о факте ознакомления с уведомлением.