

План перевода работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Улыбка» на эффективный контракт

Учитывая требования нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней к обеспечению повышения эффективности и результативности деятельности дошкольных образовательных организаций, с 1 сентября 2015 г. работники ДОУ были переведены на эффективный контракт.

Любое действие, предполагаемое к реализации, в целях достижения желаемого результата, конкретизируется и оформляется в виде плана мероприятий. Поэтому в нашем ДОУ был разработан и утвержден заведующим план перевода работников на эффективный контракт. Основными мероприятиями плана стали:

1. Изучение нормативных правовых актов о введении эффективного контракта в сфере образования.
2. Проведение собеседований с работниками (групповых, индивидуальных) об изменении системы оплаты труда.
3. Разработка показателей оценки результативности и эффективности деятельности работников.
4. Разработка проектов локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда в дошкольной образовательной организации (далее — ДОУ).
5. Разработка модели трудового договора на принципах эффективного контракта.
6. Согласование локальных нормативных актов, модели трудового договора со специалистами, осуществляющими кадровый, юридический и финансовый аудит ДОУ, первичной профсоюзной организацией ДОУ.
7. Утверждение локальных нормативных актов.
8. Уведомление работников об изменении системы оплаты труда.
9. Собеседования с работниками с целью разъяснения механизма оценки результативности и эффективности их деятельности.
10. Заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Изучение нормативных правовых актов

Требования нормативных правовых актов, регламентирующих переход на новую систему оплаты труда:

[распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р](#) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (далее — Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 гг.);

[приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н](#) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

[приказа Минздрава России от 28.06.2013 № 421](#) «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, направленных [письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02](#) «О разработке показателей эффективности»;

Постановление администрации г. Рассказово от 20.12.2013 № 2262 «Об утверждении показателей эффективности и критериев оценки деятельности руководителей муниципальных учреждений города Рассказово»

<http://obraz.tmbreg.ru/images/doc/documenty/kadri/2013/2514.pdf>

http://obraz.tmbreg.ru/images/doc/documenty/kadri/2013/Rekomendacii_po_oformleniyu_trudovi_h_otnosheniy.pdf

http://obraz.tmbreg.ru/images/doc/1/1_%28Prikaz_Mintruda_ot_26.04.2013_N_167n%29.pdf

http://obraz.tmbreg.ru/images/doc/documenty/kadri/2013/MR_po_razrabotke_pokazateley.pdf

<http://obraz.tmbreg.ru/images/doc/1/2014/2375.pdf>

Проведение собеседований с работниками

После изучения администрацией ДООУ нормативных актов по переходу на эффективный контракт заведующим были организованы собеседования с работниками. Собеседования проходили в два этапа.

Групповые собеседования

На первом этапе были проведены собеседования с отдельными категориями работников:

основные работники — воспитатели;

основные работники — младшие воспитатели;

административный персонал;

педагогический персонал — специалисты.

Цель собеседований — актуализировать знания работников о существующей системе оплаты труда, о несовершенстве сложившейся системы стимулирования; разъяснить требования нормативных правовых актов, регламентирующих переход на эффективный контракт.

Индивидуальные собеседования

На втором этапе были проведены индивидуальные собеседования с работниками. Им было предложено проанализировать существующие показатели оценки их деятельности, значимые для них показатели, определить перечень «непонятных» показателей. На этом этапе также был проведен анализ алгоритма оценки уровня выполнения показателей качества труда.

В результате собеседований воспитатели предложили:

исключить из перечня показателей, оцениваемых для назначения квартальной премии, следующие показатели: «Отсутствие дебиторской задолженности по родительской плате»

Разработка показателей оценки деятельности работников

Следующим важным этапом стала разработка показателей оценки деятельности работников.

Для разработки показателей эффективности и результативности, критериев их оценки, веса показателей (количество баллов для оценивания), определения источника информации для оценивания, периодичности проведения оценки была создана и утверждена приказом заведующего **рабочая группа**. В состав группы вошли работники разных категорий персонала и представитель первичной профсоюзной организации ДООУ. При разработке показателей учитывались:

требования нормативных правовых актов, регламентирующих введение эффективного контракта;

результаты проведенных собеседований с работниками;

приоритеты развития и тренды системы дошкольного образования, обозначенные на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

Постановление администрации г. Рассказово от 20.12.2013 № 2262 «Об утверждении показателей эффективности и критериев оценки деятельности руководителей муниципальных учреждений города Рассказово»

стратегия развития МБДОУ на 2016—2018 гг.;

действующая система стимулирования в ДООУ.

Разработанный перечень показателей для каждой категории работников был согласован с председателем профсоюзной организации ДООУ, членами комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности работников, утвержден приказом заведующего на 2015–2016 учебный год.

Актуализация локальных нормативных актов

Одновременно с разработкой показателей проводилась работа по актуализации локальных нормативных актов.

В настоящее время порядок оплаты труда, стимулирование деятельности работников МБДОУ определяется локальными нормативными актами.

Локальные нормативные акты по оплате труда:

<i>Наименование</i>	<i>Содержание</i>
Положение об оплате труда работников	Порядок оплаты труда работников, формирования и распределения фонда оплаты труда ДОО, расчета заработной платы работников
Положение о компенсационных выплатах работникам	Подходы к установлению компенсационных выплат работникам
Положение о работе комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности работников	Порядок работы, ответственность комиссии
Положение об оценке результативности и эффективности деятельности, о стимулировании работников	Порядок работы по проведению оценки выполнения работниками показателей результативности и эффективности деятельности, система их стимулирования в зависимости от результатов оценки, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО, виды, условия и размеры премирования работников

Работа комиссии по оценке деятельности работников

Состав комиссии утверждается приказом заведующего ежегодно. В комиссию включаются не более 5 человек, в т. ч. представители первичной профсоюзной организации. Члены комиссии представляют интересы разных категорий работников.

Комиссией устанавливаются размеры:

Разовых премий.

Ежеквартальной стимулирующей выплаты по результатам оценки результативности и эффективности деятельности каждого работника.

Ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность выполняемой работы заместителю заведующего, заведующему хозяйством.

Назначение разовых премий

Разовые премии могут назначаться работникам:

за проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ;

достижение наивысших показателей результативности и эффективности деятельности;

качественное выполнение поручений заведующего, в т. ч. по приоритетным направлениям деятельности ДООУ;

организацию и участие в мероприятиях, направленных на повышение результативности функционирования ДООУ, групп;

выполнение работ, обеспечивающих эффективное функционирование ДООУ, групп;

участие в работе коллегиальных органов управления ДОУ;
качественное выполнение функций дежурного администратора;
исполнительскую дисциплину;
результативность работы в учебном, календарном году;
совмещение должностей.

Стимулирование работников разовыми премиями производится с учетом их личного вклада в решение основных задач и выполнение функций, определенных уставом ДОУ, приоритетных направлений деятельности ДОУ.

Назначение ежеквартальной стимулирующей выплаты

При назначении ежеквартальной стимулирующей выплаты результативность и эффективность деятельности работников оценивается на первом этапе путем самоанализа, на втором - экспертами, на третьем - членами комиссии.

Экспертами являются:

заведующий - для оценки деятельности заместителя заведующего по ВМР, заместителя заведующего по АХР, документоведа;

заместитель заведующего - для оценки деятельности педагогических работников (за исключением методиста);

заведующий хозяйством - для оценки деятельности иных работников.

Для назначения данного вида выплаты заполняются персональные оценочные листы, в которые включены перечень показателей оценки результативности и эффективности деятельности работников, достижения/результат работы за прошедший квартал, количество баллов, набранных по результатам самооценки, экспертной оценки, оценки комиссии.

Ежеквартальная стимулирующая выплата рассчитывается и устанавливается на один квартал, выплачивается ежемесячно по результатам деятельности работников за прошедший квартал в зависимости от количества проработанного времени.

Назначение ежемесячной стимулирующей выплаты

Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается заместителю заведующего, заведующему хозяйством. Основание для назначения выплаты — работа в условиях повышенного уровня нагрузки в период проведения ремонта имущественного комплекса МБДОУ, подготовки к учебному году и т. д.

Заседание комиссии для назначения выплат работникам

При назначении выплат работникам члены комиссии анализируют информационно-аналитические материалы:

для установления разовых премий — служебные записки заместителя заведующего, заведующего хозяйством;

для установления разовых премий за результативность работы в учебном, календарном году — ежеквартальные протоколы ранжирования работников;

для установления ежеквартальной стимулирующей выплаты — персональные оценочные листы;

для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность выполняемой работы заместителю заведующего, заведующему хозяйством, — докладная записка заведующего.

На заседании комиссии ведется протокол. В протоколе фиксируется:

размер и основание установления стимулирующей выплаты — при установлении разовых премий, ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность выполняемой работы заместителю заведующего, заведующему хозяйством;

количество набранных работником баллов и размер квартальной стимулирующей выплаты (количество набранных баллов - стоимость балла) — при установлении ежеквартальной стимулирующей выплаты.

Дополнительно к протоколу при рассмотрении установления ежеквартальной стимулирующей выплаты формируется список работников (по категориям) в порядке ранжирования от наивысшего уровня эффективности деятельности к наименьшему, исходя из количества набранных работниками баллов.

Принятие решения о размере стимулирующей выплаты осуществляется простым голосованием членов комиссии.

Протокол комиссии является основанием для подготовки заведующим приказа об установлении стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда

Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда в соответствии с порядком, определенным положением об оценке результативности и эффективности деятельности, стимулировании работников в МБДОУ.

Стимулирующий фонд оплаты труда (далее — ФОТ) делится на две части:

**85/15 – соотношение
ФОТ критериального и ФОТ премиального.**

ФОТ критериальный.

ФОТ премиальный.

ФОТ критериальный распределяется согласно набранным баллам по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников (табл. 2).

Стоимость балла для назначения стимулирующей выплаты работникам рассчитывается по формуле:

ФОТ критериальный на квартал

Максимальное количество баллов в оцениваемом квартале ×
фактическое количество ставок воспитателей
(младших воспитателей, иных работников) в оцениваемом квартале

Стимулирующие разовые премии, выплачиваемые из экономии стимулирующей части ФОТ, в первую очередь устанавливаются работникам, результативность и эффективность деятельности которых признана комиссией наивысшей, т. е. в соответствии с ранжированием работников по уровню эффективности их деятельности за квартал, полугодие, год.

Разработка модели трудового договора на принципах эффективного контракта

Одновременно с актуализацией локальных актов осуществлялась работа по разработке модели трудового договора на принципах эффективного контракта.

В результате в ДОУ была разработана модель трудового договора применительно к каждому работнику с учетом его трудовых функций, режима работы, показателей эффективности и результативности деятельности и т. д.

Переход на эффективный контракт с работниками, ранее принятыми на работу в ДОУ, был осуществлен путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Разработка проектов локальных актов, модели трудового договора осуществлялась административной командой ДОУ (заведующий, заместитель заведующего, заведующий хозяйством).

После устранения замечаний и рекомендаций согласующих лиц (специалистов по кадровому, юридическому и финансовому аудиту, председателя первичной профсоюзной организации) локальные акты были рассмотрены на общем собрании трудового коллектива и утверждены приказом заведующего.

Уведомление работников и перезаключение трудовых договоров

Следующим этапом стало направление каждому работнику уведомлений об изменении оплаты труда через два месяца.

В целях обеспечения понимания всеми работниками новой системы стимулирования, новой модели трудовых взаимоотношений, администрацией МБДОУ были проведены повторные собеседования с работниками.

Заключительным этапом стало перезаключение трудовых договоров работников. Трудовые договора были составлены в двух экземплярах: один для работника, второй для работодателя.

Результаты работы по переходу на эффективный контракт

Работа по переходу на эффективный контракт была осуществлена МБДОУ в период с марта по сентябрь 2015 г.

Результаты проделанной работы:

- установление оплаты труда в зависимости от достижения конкретных, измеряемых, понятных работнику показателей, сложности выполняемой работы;
- конкретизация в трудовых договорах условий оплаты труда и должностных обязанностей работников;
- применение коллегиального характера оценки деятельности работников.

Считаем, что полученные результаты будут способствовать повышению эффективности деятельности МБДОУ, достижению коллективных результатов деятельности, качественному выполнению муниципального задания, развитию инновационных идей, продвижению МБДОУ на рынке образовательных услуг.