

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п. Ола»



Согласовано председатель

О.И.Бацунова
О.И.Бацунова



Утверждаю

заведующий

МБДОУ №1 *О.Е.Новгородова*
О.Е.Новгородова

Положение

Об эффективном контракте МБДОУ «Детский
сад № 1 «Гуси-лебеди» п.Ола».

Принято на общем собрании работников

Протокол № 1 от 13.01.2020

1. Общее положение

1.1. Положение об эффективном контракте в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1) определяет правила и особенности заключения эффективного контракта в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1), порядок его действия, регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» (с изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с изменениями и дополнениями);

1.3. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р).

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ № 1, в

рамках выполнения ими должностных обязанностей, обусловленных введенными в Российской Федерации с 01.07.2016 г. профессиональными стандартами и в соответствии с Положением о бально-рейтинговой системе оценивания эффективности деятельности;

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников управленческих, вспомогательных, обслуживающих подразделений и иных категорий персонала Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1), в рамках выполнения ими должностных обязанностей и в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера;

- повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

- формирование системы материальных и моральных стимулов для работников Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1), повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

- улучшение показателей эффективности деятельности Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1), в том числе - в рамках мониторинга эффективности организаций дошкольного образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1).

1.5. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1) для мотивации результативности деятельности персонала.

1.6. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются заведующим Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Гуси-лебеди» п.Ола» (далее – МБДОУ № 1)» и согласовывается с общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 1 или с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

2. Оформление трудовых отношений с работниками МБДОУ № 1 при переходе на эффективный контракт.

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт) заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в МБДОУ № 1 является основным местом работы или работой на условиях внутреннего совместительства.

2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при приеме на работу в МБДОУ № 1.

2.3. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в МБДОУ № 1 эффективного контракта), работодатель уведомляет работника в письменной форме. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.4. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в МБДОУ № 1 в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.

2.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в МБДОУ № 1 в новых условиях (в частности, в условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющиеся вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

2.6. С работником, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

2.7. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом заведующего МБДОУ № 1. При разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н.

3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ № 1. Приложение.

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера в условиях эффективного контракта являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном,

хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления, а также связанная с обеспечением безопасности учреждения, с соблюдением в учреждении правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

- положительные показатели проводимых в МБДОУ № 1 рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;

- внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждения;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности.

3.2. Общее собрание трудового коллектива с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ № 1.

4. Реализация эффективного контракта.

4.1. Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

- расчет размера и назначение выплаты стимулирующего характера по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной выплаты стимулирующего характера в размере, регламентированном настоящим Положением. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.5. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве деятельности возлагается персонально на работника МБДОУ № 1.

5. Организация оценивания эффективности профессиональной деятельности работников.

5.1. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется комиссией о выплатах стимулирующего характера (далее - комиссией).

5.2. Персональный и количественный состав комиссий ежегодно утверждается приказом заведующего.

5.3. Работа комиссий основывается на принципах:

- открытости и гласности;
- оценивание проводится в открытой форме с правом присутствия заинтересованных лиц на заседаниях комиссии;
- коллегиальности;
- участие в обсуждении и принятии решений с учетом мнения всех членов комиссии;
- законности;
- принятие решения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Решение комиссий по результатам оценивания эффективности деятельности работников оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

5.5. Решения комиссий по результатам оценивания эффективности деятельности работников, является основанием для издания приказа заведующего МБДОУ № 1 об установлении выплат стимулирующего характера.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее положение утверждается на общем собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом заведующего учреждением.

6.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений (дополнений) или проекта Положения в новой редакции управлением кадров учреждения и выносятся на утверждение Совета трудового коллектива.

6.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности учреждения в целом, включая изменения уставных документов, изменение нормативных и правовых актов, а также предложения профсоюзной организации работников учреждения.