

Профессиональный стандарт как инструмент внедрения эффективного контракта и профессионального развития кадров

*Корчагина Е.А., директор
МБУДО «Центр детского творчества» г. Ярцево
Вырьева В.Н., зам. директора
МБУДО «Центр детского творчества» г. Ярцево*

Профессиональный стандарт, в первую очередь, предъявляет требования к регламентам, регулирующим трудовые отношения и подготовку педагогических кадров. При разработке профстандартов было сразу определено, что они должны применяться работодателями при:

- формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- организации обучения и аттестации работников;
- заключении трудовых договоров;
- разработке должностных инструкций;
- установлении систем оплаты труда.

Соответственно профстандарт является главным инструментом внедрения эффективного контракта.

Что же такое эффективный контракт?

Эффективный контракт - документ, определяющий отношения между работником и работодателем, ответственность сторон за исполнение обязанностей, критерии результативности и мотивации сторон (мотивации, как правило, в отношении работника) и условий труда. Иначе говоря, это тот же трудовой договор, только в него внесены изменения, в соответствии с требованиями утверждённых профессиональных стандартов.

Основным изменением, которое необходимо указать в тексте контракта - это Профессиональный стандарт и должность, входящая в данный стандарт. Вторым изменением в контракте, следует указать трудовые функции, которые необходимо взять из Профстандарта. И третьим, немаловажным, критерием

является определение результативности и мотивации. Под этим пунктом вкладывается смысл результативности работника, то есть исполнение трудовых обязанностей в определённую единицу времени, и мотивации, то есть оплаты труда за предоставление результата работником. Также необходимо указать факторы переработки, и её оплаты, и разработать систему депремирования, с описанием низкого коэффициента результативности сотрудника.

Как было указано выше, "Эффективный контракт" имеет своё начало с появлением профстандартов. Соответственно форма эффективного контракта для работающих сотрудников может быть выполнена в виде дополнительного соглашения, к ранее подписанному трудовому договору, а для новых сотрудников, которые устраиваются на свободные вакантные места, лучше изначально использовать, и, соответственно, разработать, форму эффективного контракта.

Какие первоочередные шаги необходимо предпринять руководителю учреждения дополнительного образования по обеспечению внедрения эффективного контракта на основе профессионального стандарта?

1. Создать в учреждении комиссию по организации работы, связанной с разработкой и введением эффективного контракта, основные положения которого основаны на профессиональном стандарте педагога дополнительного образования детей и взрослых.

2. Учредителю разработать показатели эффективности деятельности педагогов дополнительного образования, основанные на профессиональном стандарте и внести в муниципальное задание по оказанию организацией услуг определенного типа.

3. Каждой образовательной организации ознакомиться с механизмом оценивания, системой мониторинга достижения показателей эффективности деятельности педагогов, основанных на профессиональном стандарте.

4. Провести разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта, соответствующего требованиям профессионального стандарта.

5. Создать на официальном сайте раздел «Оценка эффективности деятельности организации в условиях действия профессионального стандарта педагога дополнительного образования» для представления нормативных и распорядительных документов по вопросам перехода на систему эффективных контрактов.

6. Проанализировать действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ (содержание ТД) и Приказу Минтруда РФ № 167н (рекомендации по оформлению трудовых отношений).

7. Разработать показатели эффективности труда педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

8. С учетом разработанных показателей эффективности труда педагогов дополнительного образования внести изменения в положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера.

9. Принять локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда педагогического работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации.

10. Конкретизировать трудовую функцию в соответствии с профессиональным стандартом и условия оплаты труда работника.

11. Разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с педагогическими работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности педагогических работников организации.

12. Утвердить измененные должностные инструкции.

13. Уведомить педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора.

14. Заключить с работниками дополнительные соглашения.