

Из опыта реализации эффективного контракта в дошкольной образовательной организации

В. М. Янковская, Ю. В. Ахтырская, Л. С. Вакулenco

Современный руководитель детского сада, являясь менеджером в сфере образования, обязан ориентироваться в документах юридического и экономического характера, рассматривая их содержание через призму деятельности своей дошкольной образовательной организации, что зачастую является сложной задачей. Примером этому является внедрение системы эффективного контракта в практику работы ДОО. В данной статье описан коллегиальный опыт работы по введению эффективного контракта педагога в ГБДОУ детский сад № 62 Приморского района Санкт-Петербурга.

Прежде чем коснуться сугубо практических вопросов, следует уточнить методологические основы, перечислить документы, на основе которых разрабатываются локальные акты ДОО.

Появление системы «эффективного контракта» в бюджетной сфере связана с появлением ряда **нормативных документов**:

— Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

— Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

— Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013—2015 годах»;

— Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда

в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.;

— План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р.

Главная идея эффективного контракта состоит в разработке программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обуславливающей рост оплаты труда, достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Таким образом, эффективный контракт позволяет сохранить кадровый потенциал, повысить престижность и привлекательность профессий в бюджетных государственных учреждениях.

В своем выступлении Н. Шадрина, заместитель директора Института проблем образовательной политики «Эврика», рассматривает **эффективный контракт** как «трудовой договор с работником, 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, а также меры социальной поддержки».

Можно выделить **ряд аспектов эффективного контракта**.

1. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- его трудовая функция,
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
- установлен размер вознаграждения,
- размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Смысл эффективного контракта как *экономической категории* состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий — как для работодателя, так и для конкретного работника. *С юридической точки зрения* это такой трудовой договор, в тексте которого детально отражено регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и эффективности, качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (заработная плата и выплаты стимулирующего характера), так и нематериальных.

Последствия введения эффективного контракта состоят в заключении трудовых договоров с работниками в новой детализированной форме; закреплении норм труда, фактического содержания и объема трудовых функций педагогических работников в локальных актах образовательной организации.

Такое нормирование позволит точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого работника. Поэтому грамотное введение эффективного контракта влечет за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.

Основа эффективного контракта — определение и корректировка показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

Особенностью вводимой системы эффективного контракта является исключение стимулирующих выплат постоянного характера, а также тех из них, которые носят общий и формальный характер (например, «добросовестное выполнение трудовых обязанностей»), и введение стимулирующих выплат на основании измеримых и конкретных показателей качества, результативности и эффективности деятельности педагогического работника по его должности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам образовательного учреждения на основании материалов о своей деятельности, представляемых работником, и оцениваемых комиссией учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, принятыми образовательной организацией.

Конкретные параметры, показатели и критерии, определяющие стимулирующие выплаты педагогическому работнику исходя из занимаемой должности и специфики его труда (отраженные в трудовом договоре), должны быть разработаны и закреплены в локальных актах образовательной организации.

Задача администрации ДОО — **разработка измеримых и объективных показателей и критериев результативности работы педагога.**

Разумно, чтобы показатели и критерии эффективности деятельности конкретных педагогических работников устанавливались во взаимосвязи с обобщенными показателями и критериями оценки эффективности деятельности данной образовательной организации.

Целесообразно закрепить в качестве показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников такие достижения педагогов, выполнение которых способствует решению задач ДОО.

Нормативная база для разработки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников. На уровне Санкт-Петербурга Комитетом по образованию утверждены примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций дошкольного образования:

— Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, програм-

мы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

— Письмо Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 16.01.2014 г. № 03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов».

Данные критерии носят примерный характер, и руководители образовательных учреждений должны разработать и утвердить показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников с учетом специфики и целей своего учреждения.

Можно выделить ряд этапов внедрения эффективного контракта в практику работы ДОО.

1-й этап. Ознакомление коллектива с законодательной базой по внедрению системы эффективного контракта: проведение заседания общего собрания трудового коллектива (педагогического совета). Свидетельством завершения этого этапа является протокол и лист ознакомления.

2-й этап. Разработка «Положения об оплате труда (о материальном стимулировании)». Данный документ включает несколько пунктов.

I. Общие положения.

II. Виды и формы стимулирующих выплат.

II.1. Выплаты компенсирующего характера (см. табл. 1).

Таблица 1

Характеристика выплат компенсирующего характера

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в образовательной организации
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) — молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-х лет, являющимся педагогическими работниками	50% от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в образовательной организации, подтверждающие проездные документы
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в 5 лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

II.2. Доплаты — стимулирующие выплаты за дополнительные трудовые затраты работника, за работы, не входящие в должностные обязанности работников. Например: ведение документации по охране труда, ГОЧС, базы данных «Параграф», выполнение функций работников контрактной службы, дежурство по зданию и пр. Размер данной выплаты указывается в рублях.

Доплаты могут осуществляться не только из фонда надбавок и доплат (ФНД), но из фонда экономии заработной платы.

II.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

Ниже приведены примеры «Информационной карты (анкета) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника» (см. табл. 2) и описание критериев к показателю 1, пункт 1 для воспитателя, старшего воспитателя, методиста (см. табл. 3), определяющих содержание предоставляемого педагогом портфолио. Конкретизация содержания работы по обогащению предметно-развивающей среды — трудоемкий процесс, требу-

ющий непосредственного участия узких специалистов ДОО. Большие сложности вызывает использование формулировок. Так, понятие «мероприятие» в таблице 4 рассматривается не как само событие, а подготовка к нему материалов и оборудования. В идеале описание критериев к показателю 1, пункт 1, должно быть в нескольких версиях: отдельно для воспитателя, старшего воспитателя/методиста; музыкального руководителя; инструктора по физической культуре; учителя логопеда; педагога-психолога и пр.

Таблица 2

Информационная карта (анкета) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ детского сада № 62 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание	Кол-во баллов
1	П. 1. Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООП ДО (предметно-развивающая среда). П. 2. Критерии профессиональной компетенции педагогических работников	Количественный показатель по пяти образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования ДОО	За каждую из пяти областей по ФГОС ДО. Максимум — 50 б. (в каждой образовательной области — по 10 б.). 2 б. — обучение на курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовки (по профилю деятельности). Распространение опыта (выступление с докладами, публикация статей, открытые педагогические процессы, участие в конкурсах педагогического мастерства, участие в составе творческой группы, в жюри, студенты-практиканты при наличии договора и пр.). (Во всех случаях педагог — активный участник, а не слушатель.) 2 б. — в ДОО. 4 б. — на уровне района. 10 б. — на уровне города. 15 б. — на уровне России и международное участие, включая интернет-проекты	См. описание критериев. Создание условий для овладения этими навыками (картотеки, сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, спортивный инвентарь и т. п.). Материалы должны отражать задачи работы сада (см. «План воспитательно-образовательной работы» на текущий год). Предоставить подтверждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т. п.; не более 3-х частей на каждом уровне	
2	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группу ОО). Выполнение планового показателя посещения	Фактическая посещаемость делится на списочный состав группы. Максимальный балл = 10. От 1 до 0,7 = 10 б. От 0,69 до 0,40 = 8 б. От 0,39 до 0,28 = 6 б. От 0,27 до 0,10 = 4 б. Менее 0,10 = 0 б		
3	Снижения уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Средний показатель заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО) в сравнении с предыдущим периодом (в данном ОО)	Максимальный балл = 10. 10 б. — снижение более 10%. 5 б. — на том же уровне. 0 б. — увеличение более 15%		
4	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)	0 б. — отсутствие травм. 10 б. — за каждую травму		

5	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского и выше уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	1 б. — в ДОО (за каждое мероприятие). 5 б.— на уровне района. 10 б. — на уровне города. 15 б. — на уровне России и международное участие, включая интернет-проекты	Предоставить подтверждение: презентацию выполнения работы, методические разработки, конспекты занятий, диплом и т.п.; не более 3-х на каждом уровне
6	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет	5 б. — за каждого молодого специалиста	Предоставить подтверждение: план работы наставника (начало уч. года); отчет о его выполнении (конец уч. года)
7	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников и пр.)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	10 б. — без замечаний. 5 б. — 1—2 незначительных замечания. 0 б. — грубые замечания, нарушения	На основе аналитической справки, составленной старшим воспитателем
8	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 б. — отсутствие жалоб. 10 б. — обоснованная жалоба. 3 б. — создание страницы на официальном сайте ОО, специализированном портале (периодическое обновление, дополнение). 2 б. — за каждое мероприятие для родителей (открытые педагогические процессы, мастер-классы, проекты и т. п.). 2 б. — участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	На основе аналитической справки, составленной старшим воспитателем. С подтверждением: (фото, лист регистрации, отзывы и пр.)
Итого				

Дата _____

Достоверность предоставленных данных самооценки подтверждаю: _____ (_____)

Подпись (Ф. И. О.)

Таблица 3

Описание критериев к показателю
Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООП ДО (предметно-развивающая среда); к показателю 1, п. 1; для воспитателей, старшего воспитателя, методиста

Направления развития и образования детей (образовательные области) согласно ФГОС ДО	Критерии	Оценка в баллах
Социально-коммуникативное развитие	Пополнение материалов и оборудования, направленных на развитие навыков общения ребенка со взрослыми и сверстниками	2
	Мероприятия, направленные на стимулирование самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции у воспитанников	2
	Мероприятия, направленные на формирование уважительного отношения и чувства причастности к своей семье и сообществу детей и взрослых	2
	Мероприятия, направленные на формирование позитивных установок к различным видам труда	2
	Мероприятия, направленные на формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе	2
Познавательное развитие	Пополнение материалов и оборудования, направленных на развитие интересов детей, любознательности и познавательной мотивации; формирование познавательных действий, становление сознания; развитие воображения и творческой активности	2
	Мероприятия, направленные на формирование первичных представлений о себе, других людях	2

Направления развития и образования детей (образовательные области) согласно ФГОС ДО	Критерии	Оценка в баллах
Познавательное развитие	Мероприятия, направленные на формирование первичных представлений об объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира (форме, цвете, размере, материале, звучании, ритме, темпе, количестве, числе, части и целом, пространстве и времени, движении и покое, причинах и следствиях и др.)	2
	Мероприятия, направленные на формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках, многообразии стран и народов мира	2
	Мероприятия, направленные на формирование первичных представлений о планете Земля как об общем доме людей, об особенностях ее природы	2
Речевое развитие	Пополнение материалов и оборудования, направленных на овладение воспитанниками речью как средством общения и культуры	2
	Мероприятия, направленные на развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха	2
	Мероприятия, направленные на обогащение активного словаря; развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи; развитие речевого творчества	2
	Мероприятия, направленные на знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы	2
	Мероприятия, направленные на формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте	2
Художественно-эстетическое развитие	Пополнение материалов и оборудования, направленных на художественно-эстетическое развитие воспитанников	2
	Мероприятия, направленные на развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного)	2
	Мероприятия, направленные на становление эстетического отношения к окружающему миру	2
	Мероприятия, направленные на формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора; стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений	2
	Мероприятия, направленные на реализацию самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)	2
Физическое развитие	Пополнение материалов, оборудования и инвентаря для развития физических качеств воспитанников, всех видов моторики в группе и на участке	2
	Использование здоровьесберегающих технологий (зрительная, дыхательная, пальчиковая, психо- и пр. виды гимнастик и др.)	2
	Проведение подвижных игр с правилами	2
	Мероприятия, направленные на формирование начальных представлений о некоторых видах спорта	2
	Мероприятия, направленные на формирование ценностей здорового образа жизни (питание, двигательный режим, закаливание, полезные привычки)	2

II.4. Надбавки — денежные выплаты сверх зарплаты, выплачиваемые за интенсивность труда (сложность, напряженность, работа на 1,5 ставки), за работу в неблагоприятных климатических условиях.

II.5. Премияльные выплаты (ответственность, взаимовыручка, поддержка, инициативность, творчество, рост достижений воспитанников, участие

в подготовке и проведении значимых для ДОО мероприятий и пр.).

II.6. Материальная помощь (к датам, событиям; при наличии подтверждающих документов).

III. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат (наличие травм, обоснованных жалоб, дисциплинарных взысканий, нарушения трудовой дисциплины и пр.).

Процедура снижения или отмены стимулирующих выплат производится на основании решения общего собрания трудового коллектива.

Таким образом, заработная плата педагогического работника складывается из ряда компонентов: оклад, денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления, доплаты, стимулирующие выплаты,

надбавки, премии, материальная помощь.

3-й этап. Создание комиссий.

В ДОО на регулярной основе работает две комиссии:

1. Экспертная комиссия по оценке результативности деятельности педагогов.

— Заседание 1 раз в полугодие.

В ГБДОУ детский сад № 62 Приморского района Санкт-Петербурга установлены сроки сдачи портфолио — до 20 декабря и до 20 июня, соответственно, заседания проходят в декабре и июне.

— Внеочередное заседание (при оформлении нового работника; в этом случае педагог заполняет «Информационную карту» и в случае апелляции).

2. Комиссия по распределению фонда доплат и надбавок.

— Заседание 1 раз в месяц (например, третья среда каждого месяца).

Состав комиссий избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего. Комиссии работают на основании утвержденных положений; заседания оформляются протоколами. Заведующий не входит в состав комиссий, но участвует в обсуждении.

4-й этап. Оформление и сдача педагогами портфолио, подтверждающих результативность педагогической деятельности, работа комиссий.

Портфолио имеет следующую структуру:

— титульный лист (полное наименование ДОО, название портфолио, ФИО педагога, его должность, таблица для отметок комиссии — дата заседания, количество баллов);

— «Информационная карта (анкета) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника» (форма и содержание едины для всех педагогов; выдается администрацией ДОО заранее для дальнейшего заполнения педагогом);

— описание критериев к показателю 1, пункт 1 (форма едины для всех педагогов, содержание колонки «Критерии» у воспитателей и узких специалистов отличаются; выдается

администрацией ДОО заранее для дальнейшего заполнения педагогом);

— структурированные приложения по каждому разделу «Информационной карты».

Деятельность старшего воспитателя имеет важное значение для качественного оформления портфолио, профилактики возникновения конфликтных ситуаций, связанных с недопониманием педагогами правил и принципов оформления портфолио. Данная работа требует систематического проведения групповых и индивидуальных консультаций, письменных разъяснений в форме памяток, выдаваемых лично и рассылаемых по электронной почте.

Приведем пример одной из памяток.

Памятка по сбору материалов для портфолио «Эффективность деятельности педагогического работника» (выдержки)

1. Портфолио сдается в приемную 2 раза в год (до 20 июня и до 20 декабря). До 20 июня предоставляются материалы за период с 21 декабря по 20 июня, 20 декабря — с 21 июня по 20 декабря.

2. Материалы собираются в течение полугодия. Материалы, которые были представлены в прошлом портфолио, в новом не засчитываются.

3. Деятельность педагога должна положительно отражаться на результативности работы ВСЕГО ДЕТСКОГО САДА, соответствовать задачам его работы на учебный год, содействовать работе в рамках городской и региональной экспериментальных площадок, разработанные материалы должны быть подспорьем в работе других педагогов.

4. Информационную карту подписать (Ф. И. О), в правой колонке формы проставить баллы, проставить итоговый балл в конце формы.

Рекомендуется особенно тщательно раскрыть в общении с педагогами подход к предоставлению подтверждающих

документов, поскольку при не верно оформленных документах портфолио часть баллов может быть не учтена. К примеру, если педагог составил картотеку, достаточно предоставить копии или фото ее титульного листа и первой карточки. Также следует обозначить разницу между процедурой сдачи данного портфолио и портфолио к аттестации. Так, если для развития детского сада важны методические разработки и публикации, связанные с оздоровлением воспитанников, развитием технологий музейной педагогики, то статья педагога, посвященная организации театральной студии, не может быть засчитана экспертной комиссией по оценке результативности деятельности педагогов. В то же время эта опубликованная в издании, имеющем статус СМИ, данная статья будет засчитана городским экспертом при прохождении педагогом процедуры аттестации на педагогическую категорию.

Методическая поддержка педагогических кадров предполагает регулярное информирование их о предстоящих курсах повышения квалификации, научно-методических мероприятиях, конкурсах и пр.

Поскольку два раздела «Информационной карты» касаются медицинского блока, старший воспитатель может избавить педагогов от необходимости подсчетов, обретаясь к данным медицинской сестры и сделав на их основе сводную таблицу. Аналогично можно проработать вопросы, связанные с участием педагогов в деятельности творческих групп, но в данном случае сводную информацию в письменной виде предоставляют руководителя творческих групп.

На наш взгляд, перспективным является компьютеризация этой деятельности — создание программы, облегчающей педагогам систематизацию материала.

В коллективе всегда есть педагоги, оформляющие портфолио наиболее качественно и полно. Такие папки можно использовать как образцы при консультировании.

Ниже приведен фрагмент портфолио воспитателя — раздел 1, пункт 1 (см. табл. 4).

Описание критериев к показателю «Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООП ДО (предметно-развивающая среда)»

Физическое развитие	Пополнение материалов, оборудования и инвентаря для развития физических качеств воспитанников, всех видов моторики в группе и на участке	Смотр-конкурс «На лучший физкультурный уголок в группах ДОУ». Приложение 8	2
	Использование здоровьесберегающих технологий (зрительная, дыхательная, пальчиковая, психо- и пр. виды гимнастик и др.)	1. Коллекция «Зрительная гимнастика». Приложение 9	2
	Проведение подвижных игр с правилами	1. Примерный перечень игрового оборудования для игр с правилами (из опыта работы). Приложение 10	2
	Мероприятия, направленные на формирование начальных представлений о некоторых видах спорта	1. Подборка презентаций о видах спорта. Приложение 11	2
	Мероприятия, направленные на формирование ценностей здорового образа жизни (питание, двигательный режим, закаливание, полезные привычки)	1. Подборка «Комплексы ежедневной утренней гимнастики для детей 6—7 лет». Приложение 12	2

Важно отметить, что педагог имеет право отказаться от получения стимулирующих выплат, т. е. не заполнять «Информационную карту» и не предоставлять к ней подтверждающие документы.

Экспертная комиссия по оценке результативности деятельности педагогов оформляет результат своей работы в форме итоговой оценочной ведомости (см. табл. 5).

Итоговая оценочная ведомость проведения экспертизы результатов педагогической деятельности за период с _____ по _____

№ п/п	Ф. И. О. педагога	Должность	Кол-во баллов		Подпись педагога	Дата
			По итогам самооценки	По решению комиссии		
	Иванова Г. В.	Музыкальный руководитель	69	54		

Каждый педагог имеет право ознакомиться с результатом заседания экспертной комиссии. При несогласии педагога с количеством баллов можно подать апелляцию в течение 3 дней. В таком случае педагог, помимо соответствующего заявления, обязан предоставить доказательства своей правоты.

Далее проводится заседание комиссии по распределению фонда доплат и надбавок.

5-й этап. Оформление трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта.

Данная процедура отличается в зависимости от того, работает ли

уже сотрудник в организации или принимается на работу.

В первом случае оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

Во втором — заключается трудовой договор, педагогом знакомится под подпись с должностной инструкцией, заполняет «Информационную карту».

Теоретически уже на момент приема на работу педагог может предоставить портфолио, подтверждающее результативность его деятельности (например, он обучается на курсах повышения квалификации, только что опу-

бликовал методическую разработку), но на практике на это потребуется некоторое время, определяемое педагогом самостоятельно (например, через месяц или к моменту запланированного заседания экспертной комиссии).

Вопросы, связанные с введением эффективного контракта в практику работы ДОО, являются дискуссионными, поскольку есть зависимость от нормативно-правовой базы на уровне страны и конкретного региона Российской Федерации, специфики деятельности ДОО. **дп**