**Алгоритм действий при переходе на «эффективный контракт».**

1. Проведение  разъяснительной работы в педагогическом коллективе  по вопросам введения «эффективного контракта» педагога.

2. Издание приказа руководителя организации о внедрении в организации «эффективного контракта».

3. Создание комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением «эффективного контракта». В состав рабочей группы должны входить представители работников в лице первичной профсоюзной организации.

4. Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта».

5. Разработка на основе утвержденных органами исполнительной государственной власти или органом местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных, муниципальных образовательных организаций и показателей эффективности деятельности работников данной конкретной организации с учетом ее специфики.

6. Разработка и внесение изменений в такие локальные акты ОО как: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка,  положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

7. Внесение изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников организации в части уточнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

При этом рекомендуем избегать фраз типа «уменьшение выплат стимулирующего характера» - вместо уменьшения выплат лучше воспользоваться механизмом пропорционального начисления определенных видов выплат по каждому из оснований.

При внедрении нового порядка оплаты труда необходимо сосредоточиться не на «штрафных санкциях», а на стимулирующих выплатах, как мотивации труда.

8. Принятие локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9. Конкретизация  трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.

10. Дополнительные условия могут быть внесены и по мере социальной поддержки работника.

11. Корректировка должностных инструкций работников в части, касающейся новых трудовых функций, а также доведение их до сведения работников под расписку.

12.Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам, внесение изменений в трудовые договоры с работниками организации.

13. Уведомление работников в письменном виде об изменениях в трудовом договоре за 2 месяца до апробации введения ЭК.

14. В случае отказа работника продолжить работать в новых условиях, работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии,как соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья в письменной форме.

В случае отказа работника продолжать работу в предлагаемых условиях в письменной форме ТД с ним расторгается по [п. 7 ст. 77](http://273-фз.рф/zakonodatelstvo/trudovoy-kodeks-rossiyskoy-federacii-ot-30122001-no-197-fz) ТК РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия по ст. [178](http://273-фз.рф/zakonodatelstvo/trudovoy-kodeks-rossiyskoy-federacii-ot-30122001-no-197-fz) ТК РФ.