



**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования муниципального
образования город Краснодар
«Центр детского творчества «Прикубанский»**

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ И АЛГОРИТМ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ

**Механизм совершенствования системы
оплаты труда, направленный на повышение
эффективности профессиональной
деятельности**

**Гриценко Маргарита
Геннадьевна
Заместитель директора по УВР
МБОУ ДО ЦДТ «Прикубанский»**

Что такое эффективный контракт?

- Возможна ли конкуренция педагогов внутри организации на содержательных основаниях?
- Кто является работодателем для педагога, кто финансирует образовательное учреждение?
- Как определить результаты и эффекты образовательных услуг?
- Каков алгоритм внедрения и использования эффективного контракта?



Что такое эффективный контракт?

Это трудовой договор с работником, в котором

□ конкретизированы его должностные обязанности,



□ условия оплаты труда,



□ показатели и критерии оценки эффективности деятельности,



□ меры социальной поддержки.



Нормативная база введения эффективного контракта

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы
- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (Приложение № 3 «Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения»)
- Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. N 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»
- Постановление Правительства РФ от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказываемых социальные услуги»
- Приказ Министерства труда РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

Что даёт введение эффективного контракта?

- Внедрение в учреждениях системы оплаты труда работников, напрямую связанной с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг.
- Повышение уровня квалификации педагогов.
- Создание прозрачного механизма оплаты труда.

Этапы реализации

Подготовительный



Практический



Аналитический

Поэтапное внедрение эффективного контракта

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

Анализ нормативно-правовой базы

Изучение профессионального стандарта для педагогических работников дополнительного образования детей: педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор

Диагностическое исследование эффективности педагогической деятельности среди всех участников образовательного процесса

Участие в обучающих семинарах, круглых столах с привлечением специалистов

Поэтапное внедрение эффективного контракта

Практический

Подготовка проекта изменений для внесения в содержание Положения о системе оплаты труда.

Проведение собрания трудового коллектива, разъяснительная работа

Разработка содержания эффективного контракта.

Корректировка содержания эффективного контракта в процессе его апробирования.

Изучение удовлетворённости педагогических работников результатами введения эффективных контрактов в практику деятельности Центра

Введение и апробация эффективного контракта в деятельность Центра детского творчества.

Поэтапное внедрение эффективного контракта

Аналитический

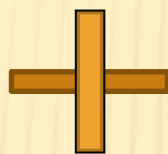
Сбор и обработка полученных сведений и обобщение материала

Описание рекомендаций по введению эффективного контракта в организации дополнительного образования детей

Определение эффективности и выявление условий введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей

В рамках модернизации образования формируются новые отношения работодателя и работника

**Профессиональный
стандарт педагога**



**Эффективный
контракт**



В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы

- Трудовая функция
- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
- Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей
- Размер поощрения за достижение коллективных результатов труда

Общие принципы разработки критериев эффективности профессиональной деятельности

- Объективность (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда)
- Предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда)
- Адекватность (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации)
- Своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результата)
- Прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику)

Риски (угрозы) введения системы оценки эффективности деятельности при переходе на эффективный контракт

- Разработка измеримых показателей результатов работы педагога (что считать результатом труда, как измерять результат, по каким параметрам и т.д.)
- Подгон показателей эффективности под уже достигнутые результаты деятельности
- Опасность скатывания деятельности к «производству показателей» (имитация достижений)
- Высокая трудоемкость регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника
- Увеличение нагрузки работников без изменения содержания труда (в целях увеличения средней заработной платы) при снижении качества и эффективности
- Непоследовательность действий, приводящий к нарушению трудовых прав работников
- Недостаточность (отсутствие) средств в фондах стимулирования
- Отсутствие рынка «квалифицированной рабочей силы»
- Неготовность к принятию эффективных управленческих решений на всех уровнях

Алгоритм внедрения эффективного контракта

- Издание приказа работодателя об изменении организационных условий труда
- Создание в учреждении комиссии или рабочей группы по организации работы, связанной с введением эффективного контракта
- Организация разъяснительной работы среди работников по вопросам введения эффективного контракта
- Анализ действующих трудовых договоров с работниками на предмет их соответствия требованиям ст. 57 ТК РФ и примерной форме трудового договора, в результате которого определяются трудовые договоры, которые необходимо дополнить недостающими обязательными условиями
- Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждения

Алгоритм внедрения эффективного контракта

- Разработка изменений в Положение об оплате труда учреждения с учетом разработанных показателей (изменения принимаются в соответствии с требованиями ст. 135 ТК РФ - учитывается мнение представительного органа работников)
- Внесение изменений в локальные акты учреждения (коллективный договор, должностные инструкции и т.п.)
- Уточнение трудовых функций и нормирование труда работников
- Подготовка изменений в трудовые договоры с работниками
- Письменное уведомление работников об изменении технологических или организационных условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ , не менее чем за 2 месяца
- Внесение изменений в трудовые договоры работников (пакет документов для работника: - приказ; - уведомление; - Доп. соглашение к ТД)

Трудовой договор (эффективный контракт)

Раздел трудового договора IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За совмещение должностей	5000,00 рублей	Письменное соглашение между работником и работодателем

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия	Сумма баллов от 30 до 50 баллов	Уровень педагогического мастерства (от 10 до 20 баллов) Учебно-методическая и инновационная деятельность (от 10 до 20 баллов) Воспитательная и внеаудиторная работа (от 10 до 20 баллов) Трудовая и исполнительская дисциплина (от 5 до 20 баллов)	1 раз в квартал	1000,00
	Сумма баллов от 50 до 75			2000,00

ВАЖНО – всю работу по внедрению и использованию эффективного контракта вести в обстановке гласности, обсуждения с работниками на общих собраниях

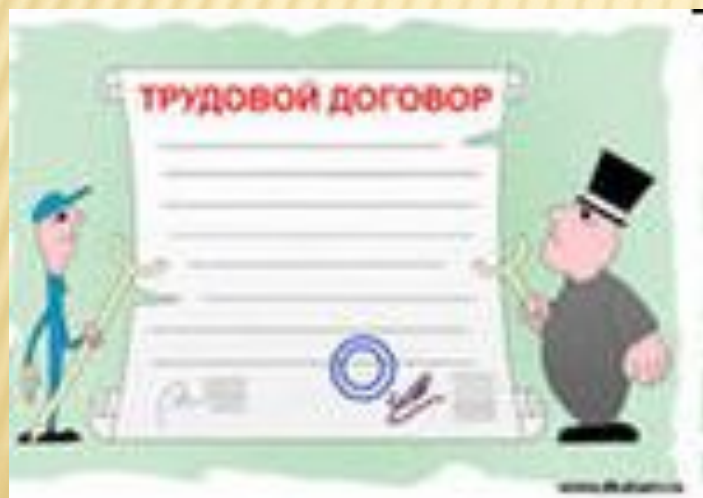
Основной принцип при разработке показателей для определения размеров стимулирующих выплат – порядок и условия установления стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования



«Необходимо ликвидировать прямую зависимость труда учителя от количества проведенных им уроков и перейти на новую систему оплаты труда. В ее основе должно быть качество преподавания».



В.В. Путин



СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- система оплаты труда представляет собой центральный механизм регулирования трудовых отношений.



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения – это отношения, основанные *на соглашении между работником и работодателем* о личном выполнении работником *за плату* трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности.

Обеспечение справедливой дифференциации в оплате труда работников

**Гарантированная
часть**

**Стимулирующая
часть**



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- ▣ **Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ)**
- ▣ **Система оплаты труда устанавливается локальными актами (коллективными договорами, положениями) организации в соответствии с ТК РФ.**



ФОРМУЛА РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата,

ДО - должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты



ФОРМУЛА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{ПК} + \text{О} * \text{ППК} + \text{О} * \text{ДПК}, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки ПКГ)

ПК - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности (за квалификационную категорию)

ППК - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента выбирается более значимый.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

**Базовая часть
(70%)**

**Базовый оклад +
повышающие
коэффициенты**

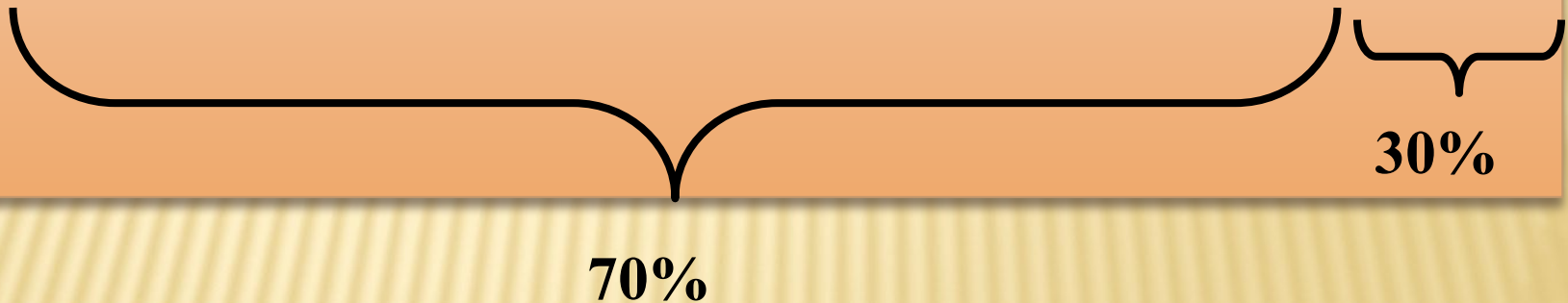
**Компенсационные
выплаты**

**Стимулирующая
часть
(30%)**



ФОРМУЛА РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

$$\text{ЗП} = \underline{\text{О} + \text{О} * \text{ПК} + \text{О} * \text{ППК} + \text{О} * \text{ДПК} + \text{Кв} + \text{Св}}$$



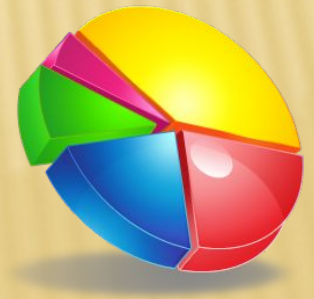
КЛЮЧЕВОЙ ПРИНЦИП РАЗДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- **базовая часть** - оплата за урочную и внеурочную, воспитательную, методическую работу
- **стимулирующая часть** – оплата за результативность и качество



СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПОЗВОЛЯЕТ

- сформировать относительную ценность каждой должности с точки зрения общей стратегии развития учреждения;
- создать эффективную систему вознаграждения;
- оптимизировать управление фондом оплаты труда;
- определить возможности карьерного развития для каждого работника



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ
