

Вебинар
20.03.2017

Правовые и организационные основы перехода на **ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**

Долгоаршинных Нелли Владимировна, начальник регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности

Вопросы вебинара

1

**Правовые и организационные основы
перехода на эффективный контракт**

Долгоаршинных Н.В.

2

**Эффективный контракт – основа
эффективного расходования бюджетных
средств**

Жукова О.В.

3

**Примерные направления и показатели оценки
эффективности деятельности педагогических
работников образовательных организаций
для разработки эффективного контракта**

Семенова И.И.

Понятие «Эффективный контракт»

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ – это **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР с работником**, в котором конкретизированы:

- ❖ трудовые обязанности
- ❖ условия оплаты труда
- ❖ показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг
- ❖ меры социальной поддержки



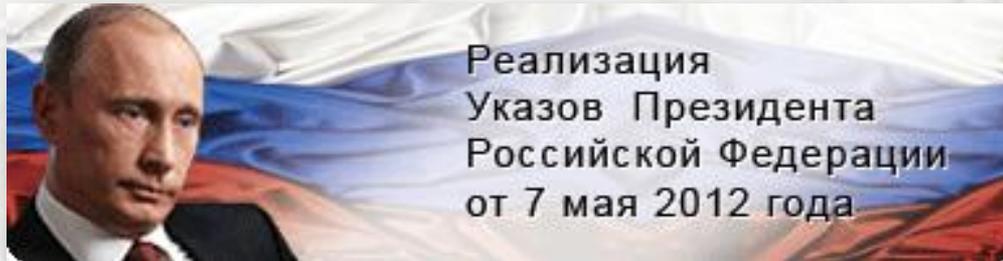
(Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р)

Нормативная база

Нормативная база эффективного контракта в сфере образования определена следующими правовыми документами:

- ❖ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- ❖ Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р
- ❖ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утв. постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295
- ❖ Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г.



**Предпосылки
перехода на
эффективный
контракт
содержатся в
Указе
Президента РФ
от 7 мая 2012 г.
№ 597
«О мероприятиях
по реализации
государственной
социальной
политики»**

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить:

увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 - 1,5 раза;

доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Оплата труда



**Программа
поэтапного
совершенствования
системы оплаты
труда в
государственных
(муниципальных)
учреждениях на
2012 -2018 годы
утверждена
распоряжением
Правительства РФ
от 26.11. 2012 г.
№ 2190-р**

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда (от 26.11.2012 г. № 2190-р)

Программа предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими услуг (выполнения работ)



Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы

Повышение заработной платы педагогических работников с учетом показателей эффективности и качества услуг – одно из ключевых направлений государственной социальной политики



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 апреля 2014 г. № 295

МОСКВА

Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы

Правительство Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т** :

1. Утвердить прилагаемую государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы.

2. Министерству образования и науки Российской Федерации: разместить государственную программу Российской Федерации, утвержденную настоящим постановлением, на своем официальном сайте, а также на портале государственных программ Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в 2-недельный срок со дня официального опубликования настоящего постановления; принять меры по реализации мероприятий указанной государственной программы Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу распоряжения Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 48, ст. 6735) и от 15 мая 2013 г. № 792-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 21, ст. 2671).

Председатель Правительства
Российской Федерации



Д.Медведев

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы

1 РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

«Описание приоритетов и целей государственной политики в сфере образования, в том числе общие требования к государственной политике субъектов РФ в сфере образования»

<...> Руководство страны отмечает необходимость выхода на **эффективный контракт с педагогическими работниками**. Эффективный контракт в образовании - это механизм «увязки» заработной платы с качеством и результатами педагогической работы.

Экономические
показатели



Критерии
качества
выполняемой
работы

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы

ПОДПРОГРАММА 2 «РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНОГО, ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»

Основное мероприятие 2.7

«РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ДОШКОЛЬНОГО, ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»

Направление реализации:

Нормативное закрепление и методическая поддержка развития механизмов **аттестации** на основе **профессионального стандарта педагога** с учетом перехода на **эффективный контракт**



Переход на эффективный контракт

Введение эффективного контракта предполагает

Установление показателей эффективности деятельности работников

Детализация функционала работников в трудовом контракте
(Включение в него показателей эффективности деятельности)

Назначение стимулирующих выплат
(На основании показателей эффективности деятельности работника)



Введение эффективного контракта

Основные документы, содержащие рекомендации по оформлению эффективного контракта

1. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н

«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

2. Приказ Минтруда России от 1 июля 2013 г. №287

«О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»

Введение эффективного контракта

**Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н
«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых
отношений с работником государственного (муниципального)
учреждения при введении эффективного контракта»**

При составлении
эффективного контракта
учитываются

Система оплаты труда работников

Система нормирования труда

Условия труда

Режим рабочего времени и времени
отдыха

Штатное расписание

Условия, определяющие характер
работы



Введение эффективного контракта

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами



Введение эффективного контракта

Приказ Минтруда России от 1 июля 2013 г. №287

«О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»

Методические рекомендации разработаны с учетом предложений, представленных пилотными регионами (письмо Минтруда России от 13 июня 2013 г. № 14-1/10/2-3236)

Документ раскрывает механизм и процедуру распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами муниципалитета (учредителя) и образовательной организации

В документе представлены:

- 1. Примерные направления для разработки показателей эффективности для руководителя образовательной организации**
- 2. Примерные направления для разработки показателей эффективности для педагогических работников образовательной организации**

Переход на эффективный контракт

**Сроки введения
эффективного
контракта**

ПО МЕРЕ РАЗРАБОТКИ
показателей и критериев оценки
эффективности труда работников
учреждения заключается
дополнительное соглашение к
трудовому договору
эффективности деятельности

2016-2018 годы
– завершение работы по
заключению трудовых договоров с
работниками в связи с введением
эффективного контракта (в
соответствии с Программой)



Московская область

ИНФОРМАЦИЯ

по лучшим практикам внедрения "Эффективного контракта"
субъектами Российской Федерации от 16 сентября 2016 года

В рамках внедрения эффективного контракта в государственных и муниципальных образовательных организациях Московской области используются методические материалы, разработанные Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации:

**Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н
«Об утверждении рекомендаций по оформлению
трудовых отношений с работником государственного
(муниципального) учреждения при введении
эффективного контракта»**

Московская область

Показатели эффективности деятельности педагогических работников, руководителей образовательных организаций установлены приказами министра образования Московской области:

- ❖ «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений в Московской области» (от 07.08.2013 N 3025)
- ❖ «Об утверждении Положения о премировании руководителей государственных образовательных организаций Московской области, находящихся в ведении Министерства образования Московской области» (от 11.03.2014 N 121-к)
- ❖ «Об утверждении показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования Московской области» (от 20.12.2013 N 843-к)

Московская область

Информация от 16 сентября 2016 года

в **1931** дошкольной образовательной организации
(100%)

в **261** организации дополнительного образования детей
(100%)

в **1412** общеобразовательных организациях
(100%)

в **77** гоу спо
(100%)

Эффективный контракт введён





Московская область

Анализ информации об эффективных контрактах показал:

- ❖ все образовательные организации Московской области заявили о внедрении системы эффективного контракта;
- ❖ большинство образовательных организаций включили показатели, которые разработаны на основе примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного, общего, начального профессионального и среднего профессионального образования методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 1 июля 2013 г. №287;
- ❖ в перечнях показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций наблюдается значительный разброс их видов;
- ❖ отсутствует преемственность между показателями, используемыми при проведении аттестации педагогических работников на квалификационные категории, и показателями оценки эффективности деятельности педагогов при назначении стимулирующих выплат.

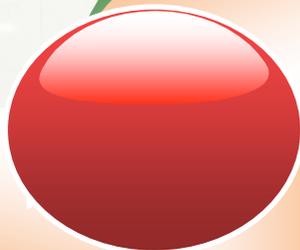
Система аттестации педагогов Московской области

Аттестация педагогических работников Московской области является эффективным механизмом их профессионального роста

Экспертиза педагогической деятельности

Система методического сопровождения аттестации

Система мотивации и поддержки профессионального роста



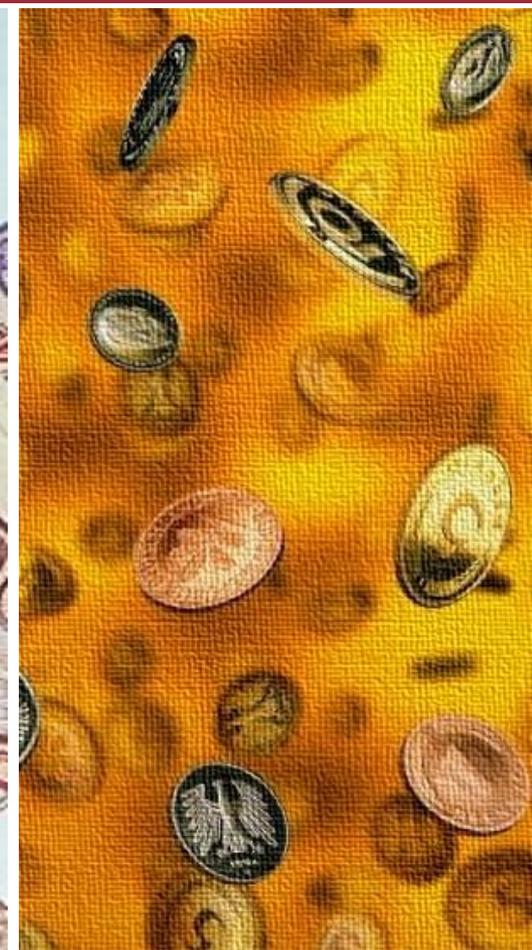
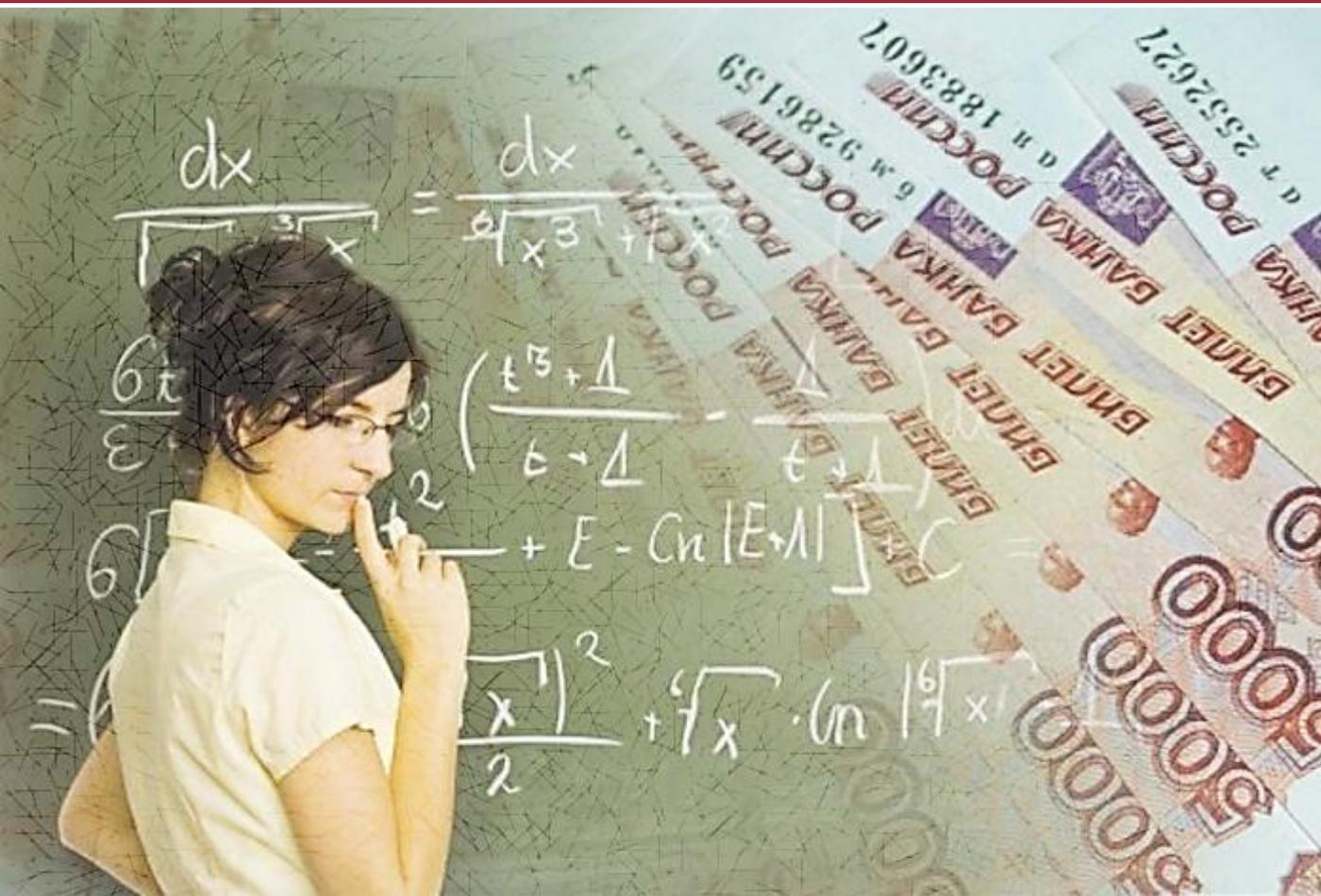


Поручение Президента

Заседание Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития РФ от 01 марта 2016 г.

Перечень поручений Президента Российской Федерации от 27 декабря 2013 г. № Пр-3086 (подпункт «2» пункта 5)

<...> обеспечить реализацию мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов и качества услуг в социальной сфере, оптимизацию бюджетной сети, а также осуществить корректировку планов мероприятий («дорожных карт»), касающихся изменений в отраслях социальной сферы, **ПРЕДУСМОТРЕВ ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ПОСЛЕДУЮЩИМ ИХ ПЕРЕВОДОМ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**



Благодарю за внимание !

Долгоаршинных Нелли Владимировна, начальник регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности