

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Выполнила  
студентка группы  
3-16ПО(м)МОС  
Немцева А.С

Современный этап развития социально-трудовых отношений и в материальной, и в нематериальной сфере характеризуется новым институциональным сопровождением – введением эффективных контрактов



**Эффективный**  
контракт

# НОВЫЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

**«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».**

# НОВЫЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

Эффективный контракт- это 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

Основная цель эффективного контракта – повышение качества услуг, оказываемых учреждениями бюджетной сферы, а также внедрение современных форм и технологий работы, а это неразрывно связано с оплатой труда работников учреждений.



# Нормативно-правовая основа

В целом нормативно-правовую основу разработки системы эффективных контрактов составляют:

- Трудовой кодекс РФ;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года; •
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы;
- ФЗ № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 января 2013 г. № 21 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ планов мероприятий (региональных «дорожных карт») «повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 гг.); •
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

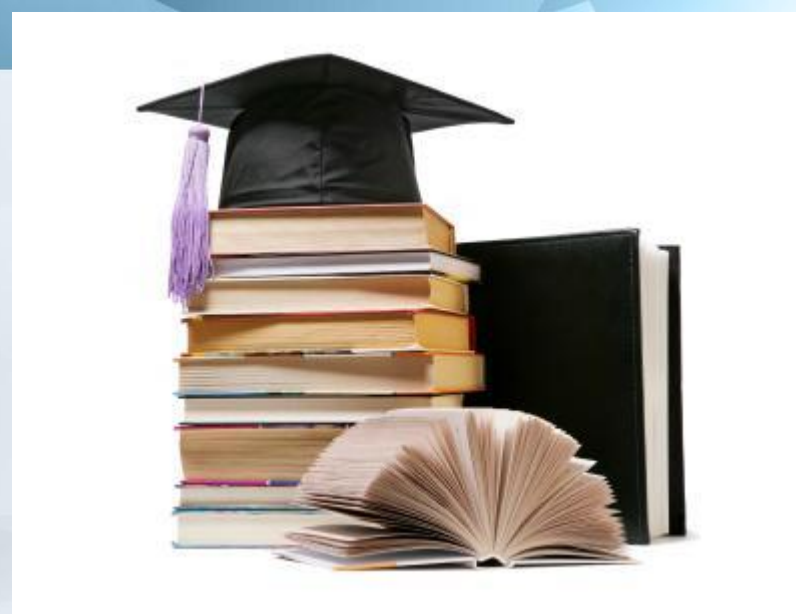
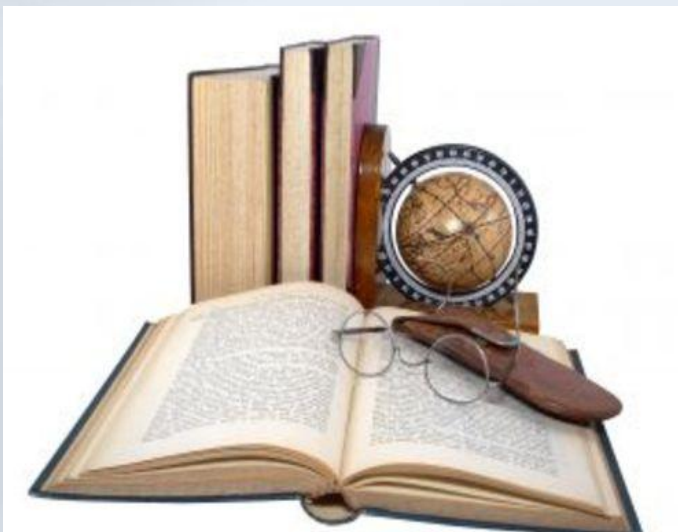


Государственные (муниципальные) бюджетные учреждения согласно распоряжению Правительства Российской Федерации №2190-р от 26.11.2012 г. с 2016 по 2018 года должны перейти на эффективный контракт.



С данным переходом связан ряд особенностей с правильной подготовкой нормативно-правовых документов и оповещения сотрудников под подпись о переходе на новую систему оплаты труда, а также разработкой ключевых показателей эффективности с учетом отраслевой эффективности, в том числе показателей за коллективные результаты труда.

для преподавателей школ показателям эффективности могут быть использование инновационных методов в обучении (кейс-стадии, диспуты, имитационные игры, ролевые игры), количество проектов по тематикам дисциплины, подготовленные с учащимися, также могут быть предусмотрены стимулирующие выплаты за участие в районных/областных/всероссийских конкурсах.



При этом необходимо, чтобы результаты деятельности были документально подтверждены (учебно-методическим планом, отзывами учащихся.). Тем самым преподаватели становятся заинтересованными в увеличении уровня педагогического мастерства, в изучении и внедрении в образовательный процесс новых методов обучения, в развитии одаренных детей, в том числе конкурсы педагогического мастерства районные/областные/всероссийские будут способствовать обмену опытом и знаниями.



# Мотивация деятельности педагогов и роль эффективного контракта

-эффективный контракт можно рассматривать как комбинированный способ мотивации педагогов к деятельности, который может удовлетворить разные потребности педагогов: интеллектуально-творческие, ресурсные, статусные и, конечно же, экономические.

# Мотивация деятельности педагогов и роль эффективного контракта

Направления мотивации деятельности педагога	Методы стимулирования	Роль эффективного контракта
Удовлетворение материальных потребностей	Достигается через -заработную плату -возможность приобретения вещей	Прозрачный механизм оплаты труда
Удовлетворение социальных потребностей педагогов	Достигается через: -информированность(знакомство с достижениями коллег) -общение с коллегами(посредством творческих встреч, конференций, семинаров)	Повышение престижности и привлекательности педагогического труда
Удовлетворение социальных потребностей	Достигается через -разработка перспективного планирования, выстраивание профессиональной карьеры	Повышение уровня квалификации педагога

. Реализация принципа менеджмента «вовлечение работников» через эффективный контракт позволяет сформировать внутреннего потребителя, который выражает :

- потребности в достижении цели – вместо выполнения заданий;

- потребности участия в принятии решений – вместо повиновения приказам;

- потребности в наставнике, способствующем развитию личности – вместо обезличенного обучения в виде тренировки (простой передачи навыков);

- потребности в оплате, зависимой от дохода организации – вместо оплаты за отработанное время.

# Достоинства при введении оценки деятельности учителя

–объективность и единообразие оценки;

–прозрачность проводимых процедур оценивания относительно уровня профессионализма учителя;

–возможность разрабатывать, корректировать и проводить соответствующие программы, семинары и курсы повышения квалификации;

–стимулирование профессионального роста за счет выполнения педагогическим работником рекомендаций, сформулированных по прошествии процедуры его оценки;

– повышение уровня заработной платы за счет увеличения

# Недостатки при введении оценки деятельности учителя

масштабная подготовка при формировании портфолио и его постоянная корректировка на протяжении учебного года, значительное увеличение количества критериев оценки и возникающие сложности у значительного количества педагогических работников, в том числе пожилого возраста, при формировании их портфолио в электронном виде.



# Недостатки при введении оценки деятельности учителя

2. недостаточное использование внутренних механизмов развития самой личности педагога. Оценка не позволяет выявить профессиональные затруднения и проблемы конкретного работника, а значит, не позволяет учителю понять причины успехов и неудач в своей профессиональной деятельности, увидеть индивидуальную траекторию своего развития

# Недостатки при введении оценки деятельности учителя

отсутствие согласованности в действиях администрации и самих педагогов в обеспечении процесса профессионального развития и личностного роста.

# Организационные мероприятия для перехода на эффективный контракт

Подготовительный этап

Процессуальный этап

Аналитический и  
управленческий

# На подготовительном этапе

Необходимо :

-провести мониторинг качества уроков в соответствии с требованиями к организации учебного процесса, аудит достижений обучающихся учебного процесса

-определить периодичность проведения оценок

# Процессуальный этап

Процессуальный этап оценки предполагает непосредственное осуществление процедуры оценки в форме собеседований.

Экспертной комиссии с учителями-предметниками по результатам оценки качества их деятельности. В состав комиссии целесообразно включать учителей, методистов, учащихся и их родителей (законных представителей учащихся), представителей администрации лицея и профсоюзной организации.

В ходе собеседований могут быть рассмотрены и утверждены контрольные карты с баллами.



# Аналитический этап

Полученные данные по каждому учителю-предметнику могут быть занесены в итоговые таблицы результатов оценки. на основе полученной информации в дальнейшем сформировать рейтинги педагогов, выявить сильные стороны и точки роста в деятельности.

В итоге организовать совещание по результатам полученных оценок, постановка учителей с низким уровнем качества на контроль для оказания методической помощи.

# Использование эффективных контрактов позволит достичь следующих результатов:

– повысить «прозрачность» достижения, либо не достижения конечного результата, что позволяет оперативно находить изъяны и ошибки в процессе деятельности с последующим их устранением;

– демонстрация публично вклада каждого сотрудника в достижение поставленной цели, что позволило руководителю отслеживать, какой вклад каждый сотрудник вносит в достижение поставленной цели;

# Выводы

Таким образом, эффективный контракт позволит использовать оценку персонала как мощный мотивационный фактор, который стимулирует качественное выполнение работы, а также, по закону возвышения потребностей, подводит учителя к выполнению более продуктивной деятельности, проявлению творческих способностей, дает возможность реализовать себя как личность.