

Семинар - практикум

«Эффективный контракт с учителями: от идеи до реализации»

План:

1. Теоретическая часть
 - определение эффективного контракта;
 - основания введения эффективного контракта;
 - особенности эффективного контракта.
2. Практическая часть
 - определение направлений и критериев эффективности деятельности педагогического работника.

Теоретическая часть

Идею введения системы эффективных контрактов в бюджетной сфере впервые озвучил в 2012 году Президент Российской Федерации В.В. Путин в одной из своих предвыборных статей. По его словам, применение этой формы договора должно стать основой совершенствования оплаты труда бюджетников: зарплата служащих обязана напрямую зависеть от сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного 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.

Основанием эффективного контракта являются нормативно-правовые акты федерального, регионального и муниципального уровней (прилагаются).

Имеющиеся сегодня в школе должностные обязанности работников являются обычной копией нормативных актов (тарифно-квалификационных характеристик, квалификационных справочников), принятых в период введения новой системы оплаты труда, либо, в худшем случае, системы оплаты на основе единой тарифной сетки. Данные документы носят типовой, обобщенный характер. Их функции – быть базой для разработки должностных инструкций, конкретизированных в соответствии со спецификой работы на конкретном рабочем месте. Ненадлежащая работа в данном направлении привела к тому, что в трудовых договорах работников четко не определены их трудовые обязанности как нормы труда, показатели индивидуальной эффективности труда размыты, возникают сложности для объективного подхода установления стимулирующих выплат. В итоге частично снижается стимулирующий эффект заработной платы, создается ситуация, приводящая к «уравниловке» в выплатах работникам при их разной фактической нагрузке.

Другая проблема оплаты труда учителей школ состоит в том, что действующими правовыми актами федерального уровня установлена прямая зависимость размера заработной платы учителя от количества проведенных им уроков, а другая педагогическая и непосредственно связанная с ней работа, входящая в его трудовые обязанности, не нормируется, не учитывается и не оплачивается. Фактически, размер зарплаты и продолжительность рабочего времени учителя определяются его физическими возможностями и наличием уроков (занятий) в учреждении, где он работает.

Отсутствие ограничений в количестве протарифицированных учителю учебных часов приводит часто к тому, что для учителя становится затруднительным выполнение внеурочной неоплачиваемой педагогической работы, крайне значимой для обеспечения высокого качества образования: индивидуальной работы с обучающимися, воспитательной работы, педагогической помощи родителям и многого другого, несмотря на то обстоятельство, что такая работа предусмотрена в должностных обязанностях

каждого учителя нормативными документами Минобрнауки РФ, квалификационной характеристикой и другими официальными документами.

Следовательно, необходимо внесение в содержание трудового договора (контракта) пунктов, регламентирующих другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям, в соответствии с примечанием 1 Приложения к приказу Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075. Внесение изменений в заключенные трудовые договоры можно осуществить путем составления дополнительного соглашения в рамках статьи 74 Трудового кодекса РФ. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. При этом предусматривается фиксация в трудовом договоре наименования, условий получения, периодичности и размеров выплат. Очевидно, что при составлении каждого эффективного контракта важно найти правильный баланс целей, чтобы интересы работника не стали помехой интересам работодателя, а были взаимовыгодны. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Установление заработной платы работникам образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования отнесено к компетенции образовательного учреждения.

Введение эффективного контракта для бюджетников обеспечит:

- конкурентоспособный уровень зарплат для педагогических работников, и возможность продолжать региональные меры на обеспечение роста средней зарплаты педагогических работников до уровня средней зарплаты в экономике региона, что позволит удерживать лучших педагогов в системе образования и стимулировать приход хороших работников в учреждения;

- связь труда с качеством, т.е. выстраивание систем оплаты труда, ориентированных на оплату не только количества затраченного труда, но, прежде всего, количества затраченного труда определенного качества.

Практическая часть:

определение направлений и критерий эффективности деятельности педагогических работников

<i>Направления</i>	<i>Критерии и показатели эффективности</i>
Сложность, напряженность и особые условия работы	-работа в условиях классов-комплектов
	-работа по скользящему расписанию
	-реализация ФГОС
Неаудиторная занятость	- дополнительные занятия с учащимися, имеющими проблемы в обучении
	- консультации по подготовке учащихся к Г(И)А в новой форме
Работа с одаренными учащимися	- подготовка и участие к предметным олимпиадам; -подготовка победителей, призеров олимпиад
Внеурочная занятость	участие школьников в: - творческих отчетах - выставках творческих работ - конкурсах, фестивалях, -спортивных соревнованиях разного уровня и т. д.
	подготовка победителей, призеров конкурсов, соревнований, различного уровня
	-организация дистанционного обучения по предмету (конкурсы, олимпиады)
Учебная профессиональная деятельность	Качество и доступность общего образования Успеваемость

	Качество знаний (по итогам четверти):
	Работа учителя-предметника по сохранности контингента хорошистов
	Доля выпускников, успешно сдавших ГИА: (1 раз в год) - обязательные предметы усп.100% кач.зн. не менее 40% усп.100% кач.зн. от 20 до 40% усп.100% кач.зн. менее 20% усп. менее 100% подтвердили свои годовые отметки 50 и более % уч-ся получили отметку выше годовой 20 и выше % уч-ся
	предметы по выбору - превышение от минимального количества баллов
Профессиональное мастерство педагога	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта - мастер-классы - открытые уроки, классные часы - презентации - выступления на семинарах, совещаниях, ПС, МО - публикации и др
	Участие в профессиональных конкурсах
	Повышение квалификации
	Использование ИКТ в образовательном процессе
	Наличие электронного портфолио
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Снижение или отсутствие правонарушений учащихся класса; наличие индивидуальной работы с уч-ся, состоящими на ВШУ И учете в ПДН и ОМВД
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (мероприятие, оформление класса, предметные недели и др.).
	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул
	Охват детей горячим питанием
	Участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях
Профессиональная компетентность	Качественное и своевременное выполнение отдельных поручений и заданий администрации
	Качество работы со школьной документацией