



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

пер. Анголенко, д.8, Санкт-Петербург, 190000
Тел. (812) 570-3179 Факс (812) 570-3829
E-mail: kobr@gov.spb.ru
http://www.k-obr.spb.ru

ОКПО 00086993 ОКОГУ 23280 ОГРН 1027810356485
ИНН/КПП 7830002053/783801001

160114 № 03-20-8/14-00
На № _____ от _____

**Начальникам отделов
образования администраций
районов Санкт-Петербурга**

**Руководителям учреждений,
находящихся в ведении
Комитета по образованию**

О направлении Методических рекомендаций
по введению эффективных контрактов

Уважаемые руководители!

Направляем для использования в работе Методические рекомендации по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к настоящему письму). Настоящие Методические рекомендации разработаны Комитетом по образованию.

Приложение на 7 л.

**Исполняющий обязанности
председателя Комитета**

Ю.В. Соляников

Евстафьева Е.И.
570-3789

к письму Комитета по образованию В-20-8/40 от 16.01.14 Приложение

Методические рекомендации

по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга

I. Общие положения, характеризующие систему эффективных контрактов с работниками бюджетной сферы

Формирование новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы велось на протяжении нескольких лет. Система прошла апробацию в 32 регионах Российской Федерации в 2006-2010 годах в рамках Комплексного проекта модернизации образования. В данном проекте Санкт-Петербург принимал участие в качестве региона-эксперта. Полученные при апробации результаты анализировались Министерством образования и науки российской Федерации и региональными органами управления образованием. Дополнительный анализ осуществлен экспертами, которые вырабатывали предложения по актуальным вопросам Стратегии социально-экономического развития России на период до 2020 года. В 2011 году в материалах экспертной группы №8 «Новая школа» по разработке Стратегии до 2020 года впервые было использовано понятие «эффективный контракт» применительно к системе образования. В 2011-2012 годах был сформирован и законодательно закреплён новый механизм финансирования государственных (муниципальных) учреждений, подготовивший переход учреждений бюджетной сферы на систему эффективных контрактов с работниками.

Введение эффективного контракта для работников, занятых в сферах образования и науки регламентировано Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 №2620-р. Правительство Российской Федерации также приняло постановление от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

В 2011-2013 годах в Санкт-Петербурге действовала система стимулирующих выплат за качество труда учителей государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования. В рамках данной системы были разработаны критерии оценки результатов педагогического труда и апробирован новый механизм его стимулирования. Данная практика создала предпосылки к переходу на систему эффективных контрактов с руководящими, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга в целом.

Стратегическим основанием введения и реализации системы эффективных контрактов являются установки Бюджетного послания Федеральному собранию Российской Федерации от 27.06.2012, в котором отмечено: «неэффективно с точки зрения использования бюджетных средств и несправедливо по отношению к гражданам, когда одинаково финансируются организации, предоставляющие как качественные, так и некачественные услуги, когда одинаково оплачивается труд как добросовестных, так

и недобросовестных работников». Этапы перехода к системе эффективного контракта увязаны со структурными и институциональными изменениями в отраслях бюджетной сферы.

Эффективный контракт - трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения, 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 (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»). Размер (в рублях или процентах от должностного оклада), сроки и периоды (6 месяцев, год или более) осуществления стимулирующих выплат работникам указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Изменение размеров, сроков и периодов осуществления стимулирующих выплат работнику образовательной организации оформляется дополнительными соглашениями к трудовому договору. Введение системы эффективного контракта не изменяет действующий порядок заключения и изменения трудовых договоров с уже принятыми на работу сотрудниками образовательной организации, а также срока, на который они заключены.

Переход на систему эффективного контракта с работниками образовательных организаций призван повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и сопоставимость стоимости труда в государственном и частном секторах экономики.

Основной задачей эффективного контракта в отрасли «Образование» является повышение заработной платы различных категорий работников образовательных организаций на основании оценки эффективности их профессиональной деятельности, а также обеспечение эффективности расходования средств в образовательной организации и в системе образования в целом.

Переход на систему эффективного контракта с работниками образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования предусматривает конкретизацию должностных обязанностей, определение и корректировку показателей и критериев оценки результатов и эффектов профессиональной деятельности.

Стимулирование высоких результатов труда должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ) на основе:

- введения взаимоувязанной системы показателей эффективности на уровне региона и конкретных образовательных организаций;
- установления соответствующих показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников образовательных организаций, локальных нормативных актах и трудовых договорах с работниками;
- отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности руководящих и основных категорий работников образовательных организаций;
- развития кадрового потенциала работников образовательных организаций;
- создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- распоряжение Комитета по образованию от 29.11.2013 №2786-р «О признании утратившими силу распоряжений Комитета по образованию от 11.10.2011 № 2048-р и от 28.12.2012 № 3480-р».

Комитетом по образованию также разработан и утвержден План информационного сопровождения мероприятий по введению эффективного контракта с руководителями и основными категориями работников образовательных учреждений на 2013-2014 годы (распоряжение Комитета по образованию от 26.09.2013 №2261-р).

Комитет по образованию в своей работе использовал методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02 по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных работников.

Для обеспечения прозрачности введения системы эффективного контракта в отрасли «Образование» Санкт-Петербурга перечисленные материалы размещены на сайте Комитета по образованию в разделе «Реализация «дорожной карты» на 2013-2018 годы» (<http://k-obr.spb.ru/page/588/>). В рамках разъяснительной работы 08.10.2013 Комитет по образованию провел вебинар с отделами образования администраций районов Санкт-Петербурга по вопросу перехода на систему эффективных контрактов.

II. Анализ отчетов администраций районов Санкт-Петербурга и работы образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, по введению системы эффективных контрактов

Анализ отчетов администраций районов Санкт-Петербурга по исполнению Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» (утвержден распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп) и работы образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, в части введения эффективного контракта являлись объектом анализа, осуществленного в декабре 2013 года.

Показатели эффективности деятельности образовательных организаций и показатели деятельности их руководителей разработаны на основании распоряжений Комитета по образованию и утверждены распоряжениями администраций районов Санкт-Петербурга. В отчетах администраций Адмиралтейского, Василеостровского, Выборгского, Калининского, Колпинского, Красногвардейского, Курортного, Московского, Невского, Петроградского, Приморского, Пушкинского, Фрунзенского и Центрального районов представлена соответствующая нормативная база или даны ссылки на нее. В отчетах администраций Кировского, Красносельского, Кронштадтского и Петродворцового районов города такие указания отсутствуют.

Необходимо отметить, что по данным отчетов администраций нескольких районов Санкт-Петербурга разработка показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования, находящихся в ведении администрации районов, осуществлялась в ходе совместной работы специалистов отделов образования с руководителями образовательных организаций при участии представителей профсоюзных комитетов и юридической службы администрации района.

Обеспечение открытости - одно из условий успешной реализации введения эффективного контракта с руководящими, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций.

В Санкт-Петербурге организовано информационное сопровождение и разъяснительная работа по вопросам введения эффективных контрактов. Вопросы

введения системы эффективных контрактов с руководящими, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций в 2013 году обсуждались на районных инструктивно-методических совещаниях и семинарах для руководящих и педагогических работников, на общих собраниях трудовых коллективов в образовательных организациях, на совместных мероприятиях подразделений администраций районов.

Следует отметить опыт некоторых районов Санкт-Петербурга по подготовке рекомендаций о порядке перевода работников на эффективные контракты (Василеостровский район), о разработке модели системы показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (Московский район) и по обеспечению информационного сопровождения перехода образовательных организаций на систему эффективных контрактов (Курортный район).

Доступ к информации об утвержденных показателях эффективности деятельности работников образовательных организаций, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга через официальные сайты администраций, отделов образования, районных информационно-методических центров и образовательных организаций в декабре 2013 года был обеспечен не во всех районах.

В соответствии с Методическими рекомендациями по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга (распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 №1862-р) при Комитете по образованию и в администрациях районов Санкт-Петербурга созданы Комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций. Положения о Комиссиях утверждены приказом Комитета по образованию и распоряжениями администраций районов Санкт-Петербурга соответственно.

По результатам работы Комиссий в Комитет по образованию в декабре 2013 года поступило два письма из администраций районов Санкт-Петербурга (Калининский и Петроградский районы) о согласовании выплат стимулирующего характера руководителям государственных образовательных организаций, размер которых превышает 150%. Подобное положение актуализирует потребность улучшения работы отделов образования администраций районов города по повышению эффективности кадровой политики в части организации стимулирования деятельности руководителей образовательных организаций и обеспечению выполнения соответствующих распоряжений Комитета по образованию.

По данным отделов образования администраций районов Санкт-Петербурга на 01.01.2014 заключены трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с руководителями I уровня в 100% образовательных организаций и со 100% педагогических работников, за исключением работников находящихся в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком и длительном педагогическом отпуске.

В профессиональных образовательных организациях, подведомственных Комитету по образованию, разработка локальных нормативных актов в 2013 году велась специальными комиссиями или рабочими группами. В утвержденных локальных нормативных актах определен механизм оценки эффективности профессиональной деятельности, формы отчетности и мониторинга достижения утвержденных показателей эффективности. Условия осуществления выплат стимулирующего характера изложены в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений профессионального образования адаптированы для условий конкретного учреждения. Заслуживает внимания опыт Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Императорский

Александровский лицей» в части определения подходов к разработке показателей эффективности работников, которые представлены тремя блоками:

- результативность деятельности преподавателя по формированию общих и профессиональных компетенций;
- качество организации и проведения учебных занятий;
- качество учебно-методической деятельности преподавателя.

Опыт подготовки к введению эффективных контрактов в профессиональных образовательных организациях Санкт-Петербурга был представлен 11.11.2013 на всероссийской конференции «Актуальные проблемы и перспективы внедрения эффективного контракта в учреждениях среднего профессионального образования» в Москве и получил высокую оценку представителей Министерства образования и науки Российской Федерации и положительный отклик участников конференции.

III. Основные задачи по введению эффективных контрактов на 2014 год

Исходя из концептуальной основы системы эффективных контрактов и результатов анализа проведенной в 2013 году работы, необходимо определить основные задачи Комитета по образованию и администраций районов на 2014 год по реализации распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» в части введения эффективного контракта с руководителями, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования:

- совершенствование созданной нормативно-правовой базы введения эффективного контракта в образовательных организациях;

- заключение трудовых отношений с принимаемыми в течение года руководителями, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций в соответствии с условиями системы эффективных контрактов и действующими нормативно-правовыми актами;

- повышение эффективности кадровой политики с руководителями образовательных организаций Санкт-Петербурга, за счет дифференциации размера стимулирующих выплат за качество работы с учетом требований Бюджетного послания Федеральному собранию от 27.06.2012;

- обеспечение открытости информации об утвержденных (изменяемых) показателях эффективности деятельности руководителей и основных категорий работников образовательных организаций через официальные сайты Комитета по образованию, администраций районов, отделов образования администраций районов, районных информационно-методических центров и образовательных организаций;

- реализация Плана информационного сопровождения мероприятий по введению эффективного контракта с руководителями и основными категориями работников образовательных учреждений на 2013-2014 годы, утвержденного распоряжением Комитета по образованию от 26.09.2013 №2261-р;

- анализ моделей и практик внедрения и реализации эффективного контракта с руководителями и основными категориями работников образовательных организаций Санкт-Петербурга и выявление лучших из них для последующего представления в отчетах и для популяризации;

- усиление контроля за подготовкой отчетных материалов о выполнении «дорожной карты» по итогам года.

Проводимая работа по введению эффективных контрактов с руководителями и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга

направлена на обеспечение достижения целевых показателей уровня средней заработной платы для различных категорий работников образовательных организаций, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Достижение намеченных показателей по отрасли «Образование» возможно на основе четкого взаимодействия всех исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга.