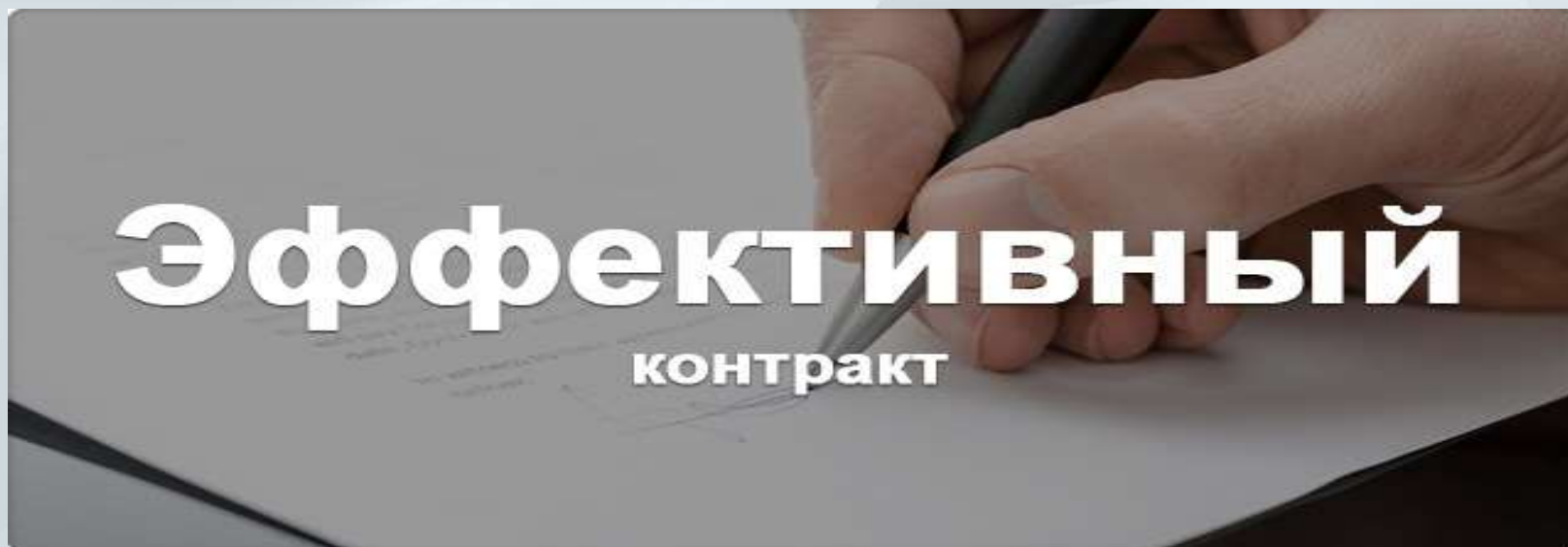


Эффективный контракт

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



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:

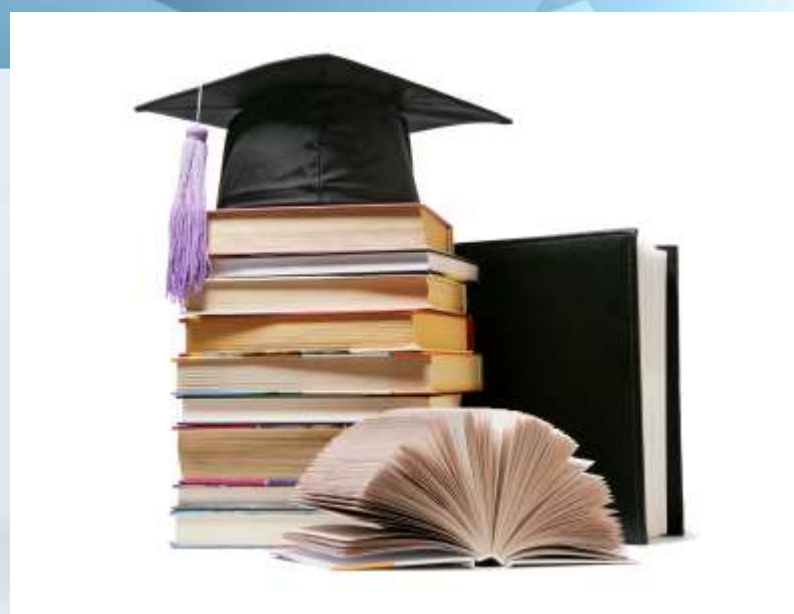
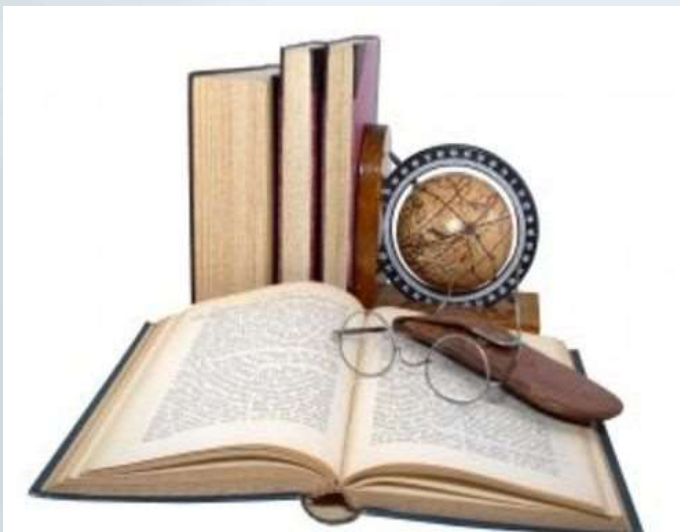
- Трудовой кодекс РФ;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года; •
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы;
 - ФЗ № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ 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 воспитателей и специалистов ДОУ показателям эффективности могут быть использованы инновационные методы в обучении (кейс-стадии, диспуты, имитационные игры, ролевые игры), количество проектов по лексическим темам, подготовленные с воспитанниками, 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 родителей.). Тем самым воспитатели и специалисты ДОУ 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	<p>Достигается через</p> <ul style="list-style-type: none"> -заработную плату -возможность приобретения вещей 	Прозрачный механизм оплаты труда
Удовлетворение социальных потребностей педагогов	<p>Достигается через:</p> <ul style="list-style-type: none"> -информированность(знакомство с достижениями коллег) -общение с коллегами(посредством творческих встреч, конференций, семинаров) 	Повышение престижности и привлекательности педагогического труда
Удовлетворение социальных потребностей	<p>Достигается через</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 педагога

–объективность и единообразие оценки;

–прозрачность проводимых процедур оценивания относительно уровня профессионализма педагога;

–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 педагога

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 педагога

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

Недостатки при введении оценки деятельности педагога

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 проведения НОД в соответствии с требованиями к организации учебного-воспитательного процесса, аудит достижений воспитанников

-определить периодичность проведения оценок

Процессуальный этап

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

Экспертной комиссии с педагогам по результатам оценки качества их деятельности. В состав комиссии целесообразно включать специалистов ДООУ, воспитателей, методистов, родителей (законных представителей воспитанников), представителей администрации ДООУ и профсоюзной организации.

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

Аналитический этап

Полученные данные по каждому педагогу 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 педагогов 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 педагога к выполнению более продуктивной деятельности, проявлению творческих способностей, дает возможность реализовать себя как личность.