

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

ПРОЦЕДУРА РАЗРАБОТКИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА  
И ПЕРЕХОДА НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Чита, 24 апреля 2015 г.

С.В.Кузьмина, доцент кафедры образовательной политики, ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»

Основные образовательные программы в соответствии с ФГОС, программы развития ОУ

Должностные инструкции и Положения об оплате труда (показатели стимулирования руководителей и педагогов)



Муниципальное задание (показатели качества)

# ЗАДАЧИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## **Обязательные задачи:**

- внедрение новых ФГОС
- выполнение показателей качества образовательной услуги (отражены в государственном, муниципальном задании)
- выполнение задач развития образовательной организации (отражены в программе развития)

## **Вероятная задача:**

- выполнение указаний учредителя о выполнении показателей дорожных карт (региона, муниципалитета)
- достижение определенного положения в рейтингах, по иным результатам оценки деятельности ОО (необходимые показатели зависят от системы оценки)
- .....

# ПЕРВЫЙ ШАГ

- Определить, какие требования предъявляются к работе педагогического коллектива в целом, соответствующими документами. Какие виды деятельности требуются от коллектива, какое качество работы – общего результата - необходимо получить.

# ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ -

- Трудовой договор, в котором конкретизированы:
- Должностные обязанности – первое и базовое требование к содержанию эффективного контракта
- Условия оплаты труда – вытекают из нормативного регулирования и принятых политических обязательств
- Показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат – должны быть основаны на четком описании должностных обязанностей, как базы, и представлять собой **сверх-высокую эффективность выполнения ЭТИХ ЖЕ обязанностей**
- Меры соц.поддержки

**Необходимо учитывать положения  
новых профессиональных стандартов**

# ВТОРОЙ ШАГ

- Четко описать БАЗОВЫЕ должностные обязанности работника, включая требования к процедурам, временным затратам. Они обязательны к выполнению, за невыполнение или ненадлежащее выполнение – дисциплинарная ответственность, за надлежащее выполнение – гарантированная часть заработной платы (базовая, компенсационные выплаты).
- Четко определить требования к квалификации работника (они могут быть выше, чем в ЕКС, проф. стандарте)
- Принцип трудового законодательства – «продается» рабочее время работника определенной квалификации, а не результат его труда (хотя, добросовестная работа квалифицированного работника неизбежно даст некий средний результат). Из текста трудового договора должен «вытекать» некий средний результат, который бы устраивал руководство.
- **Ситуации, когда работник полностью выполняет требования трудового договора и должностной инструкции, но есть претензии к его работе – должны быть исключены.**

Трудовое действие по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к выполнению должностной обязанности в образовательной организации
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Есть ли какие-то специальные требования к методам образовательной деятельности, используемым образовательным технологиям?
Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	В какой форме должно происходить такое участие, как часто, насколько обязательно?
Планирование и проведение учебных занятий	Как должно быть оформлено планирование учебного занятия? В какие сроки должно осуществляться? Каков объем учебных занятий?
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Что именно считать систематическим, в какой форме он должен проводиться?
Проектирование и реализация воспитательных программ	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	В чем именно должна выражаться такая поддержка?
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Как именно, насколько часто, насколько интенсивно педагог обязан взаимодействовать с родителями? Каковы его обязательства в случае возникновения конфликта?

Необходимые умения, знания по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к квалификации педагога в образовательной организации
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	Есть ли какие-то конкретные требования к описанным формам и методам?
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	Есть ли какие-то конкретные требования? Например, требуется ли владение какими-то конкретными программами или версиями программ?
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	В чем должно выражаться такое сотрудничество?
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	В чем должно выражаться такое сопровождение?
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	Есть ли какие-то конкретные требования к владению конкретными программами и т.п.?
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	Есть ли какие-то специальные требования к владению такой работой?



# ТРЕТИЙ ШАГ

- Определить, какие результаты труда достаточно значимы, чтобы считать их сверх-эффективным выполнением должностных обязанностей.
- Достижение результата ВЫШЕ среднего, достижение такого результата НЕ обязательно, даже при добросовестной работе, недостижение НЕ может быть наказано, дисциплинарная ответственность, удержания из заработной платы и т.п. – невозможны.
- Только стимулирование (в т.ч. стимулирующая выплата. Она не гарантирована, т.к. не гарантирован результат, но **если результат достигнут, выплата гарантирована**).
- Только положительное стимулирование НЕ позволяет гарантировать достижение этих результатов, НЕ позволяет расстаться с работниками, не обеспечивающими такой результат. Работник может не хотеть прикладывать усилия для получения стимулирующей выплаты.
- Описать стимулирующие выплаты по схеме – **результат (результат измерим), требования к подтверждению факта его наличия (результат доказуем), размер и периодичность выплаты, порядок назначения**

# Работа с законными представителями обучающихся

Задача организации	Специальных требований не предъявляется
Задача коллектива	Обеспечить эффективную коммуникацию с законными представителями и соблюдение их прав, повысить за счет работы с ними продуктивность образовательного процесса с обучающимся
Формулировка должностной обязанности	Обеспечивает взаимодействие с законными представителями обучающихся, в формах, определенных (должностной инструкцией \ положением о работе с родителями \ иным документом)
Дополнительные требования к квалификации работника	Не установлено, если предполагается обеспечение коммуникации с использованием той или иной программы для ЭВМ – владение данной программой
Требования к выполнению должностной обязанности	Выделяет не менее ... минут времени в неделю для очного общения с родителями, график приема доводит посредством ... Использует рабочую электронную почту для ответа на вопросы родителей, проверять почту обязан не реже, чем раз в два дня Инициативно доводит до родителей путем .... информацию о .... (И иное конкретное описание того, как именно должен работать с родителями педагог, чтобы претензий к этой работе не возникало)
«Базовый» результат, качество работы	Налаженный диалог с родителями
Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
Выдающийся результат, качество работы	Не устанавливается
Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата	Не устанавливается

## Введение электронного журнала и дневника

Задача организации	Обеспечить введение электронного журнала и дневника, представить учредителю отчет в установленный им срок
Задача коллектива	Обеспечить введение электронного журнала и дневника
Формулировка должностной обязанности	Ведет электронный журнал успеваемости, работает с электронным дневником обучающихся
Дополнительные требования к квалификации работника	Умение работать в программе для ЭВМ, в которой выполнены журнал, дневник
Требования к выполнению должностной обязанности	Заполняет журнал, дневник немедленно после проведения урока \ не позднее 4 часов дня за проведенный учебный день \ ...
«Базовый» результат, качество работы	Дневник, журнал заполнены в срок
Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда	Поскольку обязанность только вводится, она поручается работнику в качестве дополнительной обязанности по соглашению сторон, устанавливается специальная доплата за ведение журнала, дневника. В последующем будет включена в основные должностные обязанности, за которые выплачивается должностной оклад.
Выдающийся результат, качество работы	Не устанавливается
Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата	Не устанавливается

## Работа с одаренными детьми

<b>Задача организации</b>	Обеспечить выполнение показателей по участию обучающихся в олимпиадах и иных подобных мероприятиях, определенные результаты участия в виде побед
<b>Задача коллектива</b>	Обеспечить участие обучающихся в олимпиадах и иных подобных мероприятиях, определенные результаты участия в виде побед
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Ведет работу с одаренными обучающимися
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Не предъявляется
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Фиксируется время, которое должно быть затрачено на ведение работы с одаренными обучающимися (в часах в неделю), средства контроля за выполнением обязанности (например, указанные часы должны быть проведены по установленному графику).
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	С одаренными обучающимися ведется дополнительная работа, они выезжают на олимпиады
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Одаренный обучающийся не только принял участие в олимпиаде, но и занял то или иное место
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Устанавливается размер выплаты (который может отличаться в зависимости от места и от уровня олимпиады), срок назначения выплаты (либо она однократно выплачивается), документы, которыми работник должен подтвердить факт, что его обучающийся занял то или

# Введение работы с некоторыми обучающимися посредством дистанционных образовательных технологий

Задача организации	Организовать эффективную работу с лицами, обучающимися на дому
Задача коллектива	Организовать работу с отдельными обучающимися по индивидуальному учебному плану с использованием ДИТ
Формулировка должностной обязанности	Использует ДИТ
Дополнительные требования к квалификации работника	Владение необходимыми программами для ЭВМ
Требования к выполнению должностной обязанности	Описываются случаи, в которых работник обязан использовать ДИТ, фиксируется график, продолжительность такого использования, обязанности работника в ходе использования (например, ответы на вопросы обучающегося в том или ином режиме)
«Базовый» результат, качество работы	В отношении обучающегося реализован индивидуальный учебный план
Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется \ не входит в должностные обязанности, возлагается дополнительно за доплату
Выдающийся результат, качество работы	Публикация методических материалов, подготовленных для ведения образовательной деятельности с использованием ДИТ, и их применение другой образовательной организацией
Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата	Описываются размер, кратность выплаты, требования к форме публикации и подтверждению факта использования методических материалов иной организацией

# Введение инновационной рабочей программы учебной дисциплины

<b>Задача организации</b>	Обеспечить выполнение решения учредителя о реорганизации преподавания ряда дисциплин в базовой школе с тем, чтобы обучающиеся филиалов имели возможность осваивать данные дисциплины с выездом в базовую школу
<b>Задача коллектива</b>	Создать рабочие программы учебных дисциплин, рассчитанные на интенсивное освоение дисциплины
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Разрабатывает учебно-методическую документацию
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Не установлено
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Описан срок разработки, критерии, которым должна отвечать рабочая программа, формат представления рабочей программы для утверждения
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	Имеется рабочая программа учебного предмета, которая позволяет обучающимся из филиалов освоить данный предмет с выездом в базовой школе
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Рабочая программа используется другой образовательной организацией
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Описываются размер, кратность выплаты, требования к подтверждению факта использования методических материалов иной организацией

# Введение преподавания учебного предмета на иностранном языке

<b>Задача организации</b>	Ввести определенное программой развития образовательной организации количество учебных предметов, преподаваемых на иностранном языке
<b>Задача коллектива</b>	Разработать рабочие программы учебных предметов, преподаваемых на иностранном языке, и вести преподавание на иностранном языке
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Разрабатывает учебно-методическую документацию на иностранном языке Преподает на иностранном языке
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Владение иностранным языком свободно
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Дополнительных (к требованиям, предъявляемым для выполнения работы на родном языке) не устанавливается
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	Преподавание определенных учебных предметов происходит на иностранном языке
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	За разработку методической документации и преподавание на иностранном языке назначается компенсационная выплата.
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Рабочая программа используется другой образовательной организацией, рабочая программа получила признание в виде включения в определенный рейтинг или перечень, педагог удостоен за преподавание дисциплины определенной награды
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Описываются размер, кратность выплаты, требования к подтверждению факта использования рабочей программы иной организацией, ее включения в определенный рейтинг или перечень, получения награды

# ЧЕТВЕРТЫЙ ШАГ

- Продумать особенности распределения должностных обязанностей внутри коллектива
- Особенности должностных обязанностей могут вытекать из квалификации сотрудника (как более или менее эффективного для выполнения конкретной задачи)
- Особенности распределения должностных обязанностей могут предопределяться необходимостью оптимизировать нагрузку внутри коллектива (например, в зависимости от размера аудиторной нагрузки)
- Продумать вопрос снижения временных затрат на отчетность и иную административную нагрузку
- Продумать вопрос изменения системы оплаты труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных связанных локальных нормативных актов



# ПЯТЫЙ ШАГ

- Введение эффективного контракта – в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

В презентации использованы материалы **Вавиловой А.А.**, к.ю.н., заместителя директора Центра правовых прикладных разработок Института развития образования НИУ ВШЭ