**Описание проекта**

**«Разработка и введение** э**ффективного контракта с педагогическими работниками образовательной организации дополнительного образования детей»**

Развитие системы дополнительного образования детей России актуализирует новые требования к уровню квалификации и условиям деятельности работающего персонала. Педагог этой сферы должен быть как высококлассным профессионалом в области профиля деятельности (техником, спортсменом, прикладником и т.д.), так и профессиональным педагогом. Кроме того, он обеспечивает не только овладение обучающимися знаниями, умениями и навыками в определенной сфере деятельности, но и развивает личность ребенка, помогает в решении его социальных проблемы. Он не просто выдает занятия в рамках отведенного на это времени, а становится значимым для ребенка, уважаемым и любимым. Следовательно, он должен иметь высокий уровень мотивации к профессиональной деятельности, стремление к инновационным преобразованиям образовательного процесса в соответствии с новыми требованиями к образованию.

Вместе с тем, мониторинг состояния педагогических кадров ДОД в Российской Федерации указывает на отрицательную динамику развития кадрового состава УДОД – уменьшение на 12,8%. В системе дополнительного образования преимущественно работают педагогические и руководящие работники с высшим и средним профессиональным образованием. Но наблюдается отрицательная тенденция уменьшения работников с высшим образованием и увеличения количества педагогических работников со средним образованием, что является нарушением Закона РФ «Об образовании». Это связано, прежде всего, с тем, что заработная плата педагогов ДОД растет незначительно и имеет один из наименьших показателей в системе образования. Несовершенны процедуры аттестации работников ДОД, которые не мотивирует педагогов на повышение квалификационного уровня, и ведут к уменьшению количества педагогов с высокой категорией. Необходимо создавать новые формы, процедуры, механизмы аттестации педагогических кадров ДОД, разрабатывать профессиональные стандарты, критерии их оценки и механизмы мотивации педагогов с высокой категорией.

Педагогические работники организаций дополнительного образования детей должны включаться в новые процессы, обусловленные изменениями в социально-экономическом развитии России – государственно общественном управлении, автономном режиме работы и др. Неразвитость системы повышения квалификации специалистов сферы дополнительного образования детей осложняет развитие кадровой инфраструктуры внешкольной, внеурочной и досуговой деятельности детей. Это обстоятельство порождает неадекватность уровня профессионально-педагогической компетентности кадров и качества, оказываемых ими образовательных услуг целям, заявленным в нормативных и учредительных документах, а также существенно снижает успешное функционирование и развитие государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования детей и подсистем дополнительного образования в образовательных учреждениях других типов. Необходимо создание новой системы развития и мотивации педагогических кадров сферы ДОД в соответствии с новыми требованиями.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предписано Правительству РФ обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза. В тексте Указа не предусмотрены отдельно педагогические работники учреждений дополнительного образования. Однако, в порядке реализации Указа распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», которая определяет сроки и размеры повышения заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования.

Реализация Указа может быть достигнута с помощью введения так называемого «эффективного контракта» с работником.

В сфере образования введение эффективного контракта обосновано необходимостью исправления недостатков, обнаружившихся в ходе внедрения и применения новой  системы оплаты труда (НСОТ), внедряемой на протяжении несколькихпоследних лет. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно кратко определить как детальное, в тексте трудового договора, регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (зарплата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т.п.).

Под **эффективным контрактом** понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.

Определение эффективного контракта дается в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – «Программа СОТ»):

**Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Программа СОТ предусматривает принципы и элементы эффективного контракта. В частности, в трудовом договоре с каждым работников должны быть уточнены и конкретизированы трудовые обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности, размеры вознаграждений, размеры поощрений за достижение коллективных результатов труда, обеспечение прозрачности оплаты труда (условия получения вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования). Показатели и критерии должны быть измеримыми. Эффективный контракт предполагает установление норм труда.

Программа СОТ ориентирует на повышение эффективности каждого работника, учреждения, отрасли. В сфере образования понятие эффективности необходимо скорректировать. Эффективность как экономическая категория, как правило, – это отношение полезных результатов к затраченным ресурсам, что предполагает достижение более высокого результата относительно издержек, т.е. так же и достижение прежнего результата с наименьшими затратами. Последнее неприменимо к оценке работы педагогических работников, перед которыми стоит задача повышения качества, результативности (продуктивности) работы, в т.ч. с возможным увеличением издержек, например, трудозатрат, материальных вложений и др.  В трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, должны устанавливаться показатели и критерии качества (результативности, продуктивности), а не эффективности.

Введение «эффективного контракта» связано с проблемами и рисками. При этом основной проблемой являются разработка измеримых показателей результатов работы педагога. Основным же риском представляется опасность «скатывания» деятельности педагогов к деятельности «по производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата.

Таким образом, введение показателей и критериев качества работы педагога дополнительного образования требует тщательного продумывания и апробации с участием всего коллектива заинтересованных работников учреждения или структурного подразделения дополнительного образования.

Поскольку Программа СОТ и «Дорожная карта» Минобрнауки России предусматривают поэтапное внедрение, апробацию и совершенствование эффективного контракта ежегодно по 2018 год, то для проработки содержания и условий трудовых договоров на принципах эффективного контракта, а также и локальных актов по оплате труда, имеются необходимые временные возможности. Эффективный контракт предполагается вводить постепенно, по элементам. Такой подход уже продемонстрировала Программа СОТ, в которой дан примерный трудовой договор, принципиально отличающийся от примерного трудового договора, рекомендованного Минздравсоцразвития несколькими годами ранее, только одним пунктом, в котором размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат даны уже в виде таблиц, т.е. более развернуто по сравнению с ранее рекомендовано формулировкой.

«Эффективный контракт» должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Конкретный размер зарплаты увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации.

Таким образом, **перед образовательной организацией дополнительного образования ставятся многоплановые задачи:**

* отказа от стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер, таких, например, как «добросовестное выполнение трудовых обязанностей» и замена их на показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;
* исключения из числа стимулирующих таких выплат, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника;
* обеспечение оптимального с точки зрения принципов оплаты труда распределения ФОТ на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества, результативности, эффективности), т.е. обеспечение, справедливой дифференциации в оплате труда.

Данные документы ориентировали нашу рабочую группу на разработку эффективных контрактов для педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей Ростовского муниципального района.

**Цель Проекта:** Разработка и введение эффективного контракта с педагогическими работниками образовательной организации дополнительного образования детей.

**Задачи:**

1. Изучить нормативно-правовую базу по данной теме.

2. Разработать должностные инструкции педагогических работников организации дополнительного образования детей в соответствии с профессиональными стандартами.

3. Разработать показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников дополнительного образования детейв соответствии с профессиональными стандартами.

4. Внести изменения в положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

5. Ввести эффективный контракт в деятельность образовательной организации дополнительного образования детей.

6. Подготовить отчет о проделанной работе и пакет документов по данной теме.

В случае утверждения Проекта трудовые отношения между работником и работодателем образовательной организации будут заключаться на основе «эффективного контракта». Как указывается в проекте, введение «эффективного контракта» должно способствовать «наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей педагогических работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот».

Авторы проекта отмечают, что вследствие реализации Проекта должно быть повышено качество оказания муниципальных услуг «реализация дополнительных образовательных программ» и «организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время».

**Срок реализации** Проекта – 3 года.

**Ожидаемые результаты:**

1. Усовершенствованная система оплаты труда педагогических работников в образовательных организациях дополнительного образования детей;

1. Разработаны новые должностные инструкции педагогических работников;

3. Разработаны и применяются на практике показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников дополнительного образования детей в соответствии с профессиональными стандартами.

4. Трудовая деятельность педагогических работников организована на основе эффективных контрактов.

**Показатели эффективности реализации проекта:**

- отношение среднемесячной заработной платы педагогов государственных (муниципальных) организаций ДОД к заработной плате педагогов общеобразовательных организаций;

- удельный вес численности педагогов в возрасте до 30 лет в общей численности педагогов, работающих в организациях дополнительного образования детей;

- удельный вес руководящих и педагогических работников (в общей численности педагогических работников организаций дополнительного образования детей региона), прошедших за последние три года повышение квалификации и переподготовку по проблемам развития дополнительного образования детей

- повышение мотивации педагогических работников ДОД к профессиональной деятельности;

 - удовлетворенность педагогических кадров ДОД условиями оплаты и содержания труда.

**Этапы реализации Проекта.**

**Подготовительный этап (2014 г.)**

1. Анализ нормативно-правовой базы по данной теме.

2. Изучение профессионального стандарта для педагогических работников дополнительного образования детей: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист и разработка должностных инструкций.

3. Диагностическое исследование эффективности педагогической деятельности среди всех участников образовательного процесса.

4. Проведение обучающих семинаров, круглых столов с привлечением специалистов.

5. Работа творческих групп внутри образовательных организаций.

6. Проведение презентационного семинара.

**Практический этап (2015 г.)**

1. Работа творческих групп внутри образовательной организации.

2. Подготовка проекта новой редакции Положения о системе оплаты труда.

3. Проведение собрания трудового коллектива, заседания совета обучающихся и совета родителей с целью обсуждения вносимых изменений в содержание Положения и его принятия.

4. Проведение обучающего семинара по трудовому законодательству с привлечением специалиста.

5. Разработка содержания эффективного контракта.

6. Введение и апробация эффективного контракта в деятельность образовательных организаций дополнительного образования детей.

7. Изучение удовлетворённости педагогических работников результатами введения эффективных контрактов в практику деятельности образовательных организаций.

8. Корректировка содержания эффективного контракта в процессе его апробирования (по необходимости).

9. Проведение презентационного семинара.

**Аналитический этап, распространение опыта (2016 г.)**

1. Сбор и обработка полученных в ходе исследования сведений и обобщение материала.

2. Описание рекомендаций по введению эффективного контракта в организации дополнительного образования детей

3. Проведение подготовительных работ по организации конференции. Привлечение органов управления образованием и образовательные учреждения к участию в конференции.

4. Определить эффективность и выявить условия введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей.

**Календарный план реализации проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиезадачи | Наименование мероприятия | Срок реали-зации | Ожидаемый конечный результат реализации проекта |
| Этап 1. Подготовительный (2014 г.) |
| 1. | Изучить нормативно-правовую базу по данной теме | Анализ нормативно-правовой базы по данной теме | февраль-март 2014 г. | Авторы проекта владеют нормативно-правовой базой  |
| 2. | Разработать должностные инструкции педагогических работников организации дополнительного образования детей в соответствии с профессиональными стандартами | Изучение профессионального стандарта для педагогических работников дополнительного образования детей: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист и разработка должностных инструкций  | апрель-июнь 2014 г. | Разработаны новые должностные инструкции педагогических работников |
| 3. | Разработать показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников дополнительного образования детей в соответствии с профессиональными стандартами | 1. Диагностическое исследование эффективности педагогической деятельности среди всех участников образовательного процесса. 2. Проведение обучающих семинаров, круглых столов с привлечением специалистов.3. Работа творческих групп внутри образовательных организаций  | июль-октябрь 2014 г. | 1. Разработаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников.2. Разработаны анкеты для обучающихся, их родителей и педагогических работников образовательной организации для оценки эффективности педагогической деятельности |
| 4.  | Презентация результатов первого этапа проекта для педагогической общественности | Проведение презентационного семинара | ноябрь 2014 г. | Оценка результатов этапа проекта, корректировка результатов и дальнейшей реализации с учетом обсуждений.  |
| Этап 2. Практический (2015г.) |
| 1. | Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников образовательной организации и регламентов и процедур эффективного контракта с учетом разработанных показателей и критериев | 1. Работа творческих групп внутри образовательной организации 2. Подготовка проекта новой редакции Положения3. Проведение собрания трудового коллектива, заседания совета обучающихся и совета родителей с целью обсуждения вносимых изменений в содержание Положения и его принятия | январь-март 2015 г. | Новая редакция Положения о системе оплаты трудаРегламенты и процедуры введения эффективного контракта в деятельности УДОД |
| 2. | Ввести эффективный контракт в деятельность образовательной организации дополнительного образования детей | 1. Проведение обучающего семинара по трудовому законодательству с привлечением специалиста
2. Разработка содержания эффективного контракта

3. Введение и апробация эффективного контракта в деятельность образовательных организаций дополнительного образования детей. 4. Изучение удовлетворённости педагогических работников результатами введения эффективных контрактов в практикудеятельности образовательных организаций.5. Корректировка содержания эффективного контракта в процессе его апробирования (по необходимости). | апрель – октябрь 2015 г. | Трудовая деятельность педагогических работников организована на основе эффективных контрактов. |
| 3.  | Презентация результатов первого этапа проекта для педагогической общественности | Проведение презентационного семинара | ноябрь 2015 г. | Оценка результатов этапа проекта, корректировка результатов и дальнейшей реализации с учетом обсуждений.  |
| Этап 3. Аналитический и распространение опыта (2016г.) |
| 1. | Провести оценку эффективности влияния введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей | При помощи эмпирических методов определить эффективность и выявить условия введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей | январь-апрель 2016г. | Условия эффективности введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей |
| 3. | Провести итоговую конференцию по проблеме введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей  | Проведение подготовительных работ по организации конференции. Привлечение органов управления образованием и образовательные учреждения к участию в конференции. | май 2016г. | Итоговую конференцию по проблеме введения эффективного контракта в организации дополнительного образования детей |
|  | Разработать методические рекомендации по введению эффективного контракта в организации дополнительного образования детей | Описание рекомендаций по введению эффективного контракта в организации дополнительного образования детей | июнь-сентябрь 2016 г. | Методические рекомендации изучению и по введению эффективного контракта в организации дополнительного образования детей |
|  | Подготовить отчет о реализации проекта и представить педагогической общественности | Сбор и обработка полученных в ходе исследования сведений и обобщение материала. | октябрь-декабрь 2016г. | Отчет о реализации проекта |

**Обоснование устойчивости результатов реализации проекта, риски**

Введение эффективного контракта в дополнительном образовании предусматривает обеспечение обновления кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогических работников для работы в образовательных организациях. «Эффективный контракт» предполагает установление норм труда педагогических работников в локальных актах образовательной организации, а также определение в локальных актах и в трудовом договоре фактического содержания и объема трудовых функций каждого работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого работника.  Поэтому введение «эффективного контракта» должно повлечь за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.

Введение «эффективного контракта» влечет за собой определенные издержки, вызванные необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника. Эти издержки могут быть минимизированы путем введения автоматического оценивания с помощью использования электронных технологий с соответствующей компьютерной программой.

**Практическая значимость проекта**

Результаты работы могут быть использованы в образовательных организациях с целью совершенствования системы оплаты труда педагогических работников дополнительного образования детей.