



**Управление народного образования  
администрации городского округа город Бор**

**Внедрение эффективного контракта  
в образовательных организациях  
городского округа город Бор**

**Алексеева Л.А., начальник управления  
народного образования городского округа город  
Бор**

«Мы по существу сформулировали и осуществляем переход на систему эффективного контракта между обществом с одной стороны и учительством – с другой. **Обратите внимание**, что **это не контракт между директором и учителем конкретной школы. Это** более широкое понятие: **общественный договор, заключаемый между обществом и учительством».**

**Д. Ливанов**

# Проблемное поле:

**1.**

- **Статистическая система оценки: оценивается функционирование**
- **Динамично изменяющаяся реальность**

**2.**

- **Нет учета индивидуальных особенностей**
- **Отсутствие соответствия между задачами и оценкой деятельности**

# Эффективный контракт позволяет:

1. Увязать повышение оплаты труда с достижением **конкретных показателей качества**.
2. Установить соответствующие показателям эффективности стимулирующие выплаты, **критерии и условия их назначения**.
3. Отменить **неэффективные** стимулирующие выплаты.
4. Использование при оценке достижения **независимой системы оценки** качества работы учреждений

# Показатели эффективности деятельности муниципальных ОО

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02

## О РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В рамках реализации **Программы** поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы, в соответствии с приказом Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Минобрнауки России подготовлены Методические **рекомендации** по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее - Методические р

N п/п	Направления	Дошкольн ое образован ие	Общее образован ие	Начальное и среднее профессиональное образование
	1. Для образовательного учреждения			
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	X	X	X
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X

# Показатели эффективности работы ОО г/о г. Бор

УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## П Р И К А З

06.05.2014

№ 333-о

г. Бор

**Об утверждении показателей эффективности работы  
муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении  
Управления народного образования администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области**

На основании  
руководителей муницип  
округа город Бор Ни  
народного образов  
Борутвержденных п  
Бор от 05.05.2014  
профессиональной  
образовательных учр  
области,  
п р и к а з ы в а ю :  
1. Утвердить перечне

Приложение № 2  
к приказу Управления народного образования  
администрации городского округа г. Бор  
от 06.05.2014 № 333-о

### Перечень показателей эффективности работы муниципальных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Управления народного образования администрации городского округа город Бор Нижегородской области

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
1*	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении	2 балла – организуется по 3-м и более вариантам; 1 балл – организуется по 1-2 вариантам; 0 баллов – не организуется	Учебный план
2*	Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выпускников образовательного учреждения	2 балла – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше среднего по региону; 1 балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике на уровне среднего по региону; 0 баллов – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике ниже среднего по региону	Протоколы результатов ЕГЭ

# Оценка эффективности деятельности руководителей ОО г/о г. Бор

Администрация городского округа город Бор  
Нижегородской области

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 05.05.2014

№ 2880

**Об утверждении Положения  
об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных  
образовательных учреждений городского округа город Бор  
Нижегородской области, подведомственных Управлению народного  
образования администрации городского округа город Бор**

Во исполнение поручений президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам реализации государственной политики в сфере образования, утвержденного распоряжением Президента Российской Федерации от 11.02.2013 года № 2043 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа город Бор Нижегородской области, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа город Бор".

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа город Бор Нижегородской области, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа город Бор.

2.2. Данные Публичного отчета и мониторингов образовательного учреждения позволяют оценить уровень эффективности управления образовательного учреждения по четырем целевым показателям:

- эффективность деятельности муниципального образовательного учреждения, подведомственного Управлению народного образования администрации городского округа город Бор;
- деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами;
- финансово-экономическая деятельность;
- информационная открытость образовательного процесса.

# Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителя

3.2.1. Показатели результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, определяются Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в сфере образования городского округа г.Бор" и Государственной программой "Развитие образования в Нижегородской области":

№ п/п	Наименование показателя результатов	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	Удельный вес численности педагогических работников (без учета руководящих работников) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников (без учета руководящих работников) образовательных организаций:	%	21,1	21,5	22	22	22
2	Доля высококвалифицированных кадров в сфере образования от числа квалифицированных работников	%	25	28	30	33	33

Показатели оцениваются по достижению установленных значений в баллах:

- 10 баллов – выше установленных показателей на отчетный год;
- 7 баллов – равен установленных показателей на отчетный период;
- 0 баллов – ниже один из установленных показателей на отчетный год.

# Форма трудового договора

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 12 апреля 2013 г. N 329

## О ТИПОВОЙ ФОРМЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

В соответствии с [частью третьей статьи 275](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую типовую [форму](#) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению типовой [формы](#) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

3. Реализация полномочий, предусмотренных [пунктом 2](#) настоящего постановления, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации штатной численности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных ему в федеральном бюджете на руководство и управление в сфере установленных функций.

Министерство образования  
Нижегородской области

Руководителям органов,  
осуществляющих управление в сфере  
образования муниципальных районов и  
городских округов Нижегородской  
области

31 май 2013 № 316-01-100- 1614\13

О типовой форме трудового договора с  
руководителем \_\_\_\_\_  
муниципального  
учреждения

# Форма трудового договора с руководителем № 00 г/о г. Бор

**Трудовой договор № 110  
с руководителем муниципального бюджетного образовательного  
учреждения**

г.Бор

«05» ноября 2014г.

Управление народного образования администрации городского округа город Бор  
Нижегородской области, именуемое в дальнейшем работодателем, в лице

**Дополнительное соглашение  
к трудовому договору № 34 от 01.07.2014 г.**

10 августа 2015 года

№ 34/1

1. Пункт 19 раздела V « Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений» в части касающейся выплат стимулирующего характера изложить в следующей редакции:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Выплаты за качество и высокие результаты работы.	Единовременно	22000,00 руб.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 01.07.2014 N 34.

3. В части, не затронутой настоящим дополнительным соглашением, трудовой договор остается в неизменном виде.

4. Стимулирующая выплата производится по итогам работы с 01.01.2015 по 30.06.2015.

# Оценочные листы для руководителей ОО

Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Дата: \_\_\_\_\_

МБ(А)ДОУ: \_\_\_\_\_

ФИО руководителя: \_\_\_\_\_

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности	Самооценка	Экспертная оценка
1	Организация вариативности обучения в учреждении	2 балла- организуется по 3-м и более направлениям; 1 балл - организуется по 1-2 направлениям; 0 баллов - не организуется.	Основная общеобразовательная программа		
2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб и обращений по вопросам деятельности учреждения)	1 балл- отсутствие предписаний, обращений; -1 балл- наличие предписаний; -1 балл- наличие обращений.	2 раза в год		
3	Положительная динамика посещаемости воспитанников учреждения	2 балла- % посещаемости выше среднего по округу; 1 балл- % посещаемости на уровне среднего по округу; 0 баллов- ниже среднего.	1 раз в квартал		

**Экспертная оценка**

**Самооценка**

Работа комиссии + статистические отчеты + портфолио ОО



Протокол +  
Приказ на оплату

# Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников

## 2. Показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

### Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

N п/п	Направления	Дошкольн ое образовани е	Общее образован ие	Начальное и среднее профессиональное образование
	2. Для педагогических работников			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X

## **Направления для разработки показателей !**

**Шаг № 1** Отбор показателей для учреждения

Анализ федеральных программ, «дорожных карт», концепции и т.п.

**Шаг № 2** Отбор показателей по должности

Анализ должностных обязанностей. Приказ

Минздравсоцразвития 761 н, Профессиональный стандарт педагога (с 01.01.2017), ФГОС

**Шаг № 3.** Определение методики (порядка) расчета показателей по должности

**Шаг № 4.** Закрепление в Положении об оплате труда

**Шаг № 5.** Отбор показателей для работника и закрепление показателей в трудовом договоре («эффективном контракте»)

# Проблемное поле

**Проблема**

**Что хотим?**

**Показатели эффективности должны быть системными, связаны с показателями муниципалитета и доведены до уровня работников**

**Что есть!**

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников недостаточно проработаны**

# Повышение квалификации руководителей ООО г/о г. Бор

прошел (а) обучение в **Обществе с ограниченной ответственностью**

**«Гуманитарные проекты – XXI век»**

по **дополнительной профессиональной программе – программе**

**повышения квалификации «Регулирование трудовых отношений:**

**эффективный контракт, оплата труда и коллективный договор»**

в объеме **72 часа**

№	Наименование модуля	Кол-во часов
1	Принципы регулирования трудовых отношений муниципальных образовательных учреждений	16
2	Коллективный договор: подходы к разработке, содержание, порядок принятия	18
3	Практические вопросы разработки положения об оплате труда	15
4	Эффективный контракт: форма и содержание. Рекомендации по переходу на эффективный контракт	9
5	Показатели деятельности работника и методика их оценки	12
6	Итоговая аттестация	2
	Всего	72

# Методические рекомендации с перечнем показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников ОО г/о г. Бор

## Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
<b>Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>			
1.	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	<p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) за обучающегося, достигшего наиболее высокого результата на всероссийской олимпиаде школьников, количество баллов <math>B_m</math> определяется по формуле</p> $B_m = \frac{B_{max}}{N_m} \cdot 100\%$ <p>где <math>B_{max}</math> – количество баллов, устанавливаемое в учреждении за обучающегося, достигшего наиболее высокого результата,  <math>N_m</math> – количество обучающихся в учреждении, ставших победителями или призерами на наиболее высоком этапе всероссийской олимпиады школьников;</p> <p>б) количество баллов за победителя или призера этапа меньшего уровня <math>B_{m-1}</math> определяется по формуле</p> $B_{m-1} = \frac{B_m}{N_{m-1}} \cdot 100\%$ <p>где  <math>N_{m-1}</math> – количество победителей или призеров этапа олимпиады школьников меньшего уровня</p>

# Методические рекомендации с перечнем показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников ОО г/о г. Бор

Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
5.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения	<p>учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор</p> <p><u>для учителя:</u>  <math>B_{max}</math> баллов присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения</p> <p><u>для остальных должностей работников:</u>  <i>в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период</i>                      Значение показателя определяется по формуле  <math display="block">\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%</math>                     где  <math>\varphi</math> – динамика показателя,  <math>T_n</math> – значение показателя за отчетный период,  <math>T_{n-1}</math> – значение показателя за предыдущий период.                      Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:                      а) при <math>\varphi = 97\%</math> – <math>B</math> баллов;                      б) при уменьшении <math>\varphi</math> на каждые <math>2\%</math> количество баллов увеличивается на <math>25\%</math>;                      в) при <math>\varphi &gt; 97\%</math> – 0 баллов</p>

Инвариантная часть

Вариативная часть

# Методические рекомендации с перечнем показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников ОО г/о г. Бор

## Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
<b>Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы<sup>1</sup></b>			
1.	Количество дней посещения в группе на одного ребенка за год	воспитатель	<p>Значение показателя определяется по формуле</p> $E_{\text{пос.}} = \frac{M_{\text{год.}}}{N_{\text{ср.год.}}}$ <p>где  <math>M_{\text{год.}}</math> – общее количество дней посещения в группе за год,  <math>N_{\text{ср.год.}}</math> – среднегодовое количество детей в группе</p> <p><i>вариант 1 – в сравнении с аналогичным средним значением показателя по МР/ГО</i></p> $\gamma_{\text{пос.}} = \frac{E_{\text{пос.}}}{E_{\text{пос.МР/ГО}}} \cdot 100\%$ <p>где  <math>\gamma_{\text{пос.}}</math> – отношение показателя работника к аналогичному среднему значению показателя по МР/ГО,  <math>E_{\text{пос.МР/ГО}}</math> – среднее значение показателя по МР/ГО.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) если <math>\gamma_{\text{пос.}} &lt; 100\%</math>, – 0 баллов;          б) если <math>\gamma_{\text{пос.}} \geq 130\%</math> – <math>B_{\text{max}}</math> баллов;          в) если <math>100\% &lt; \gamma_{\text{пос.}} &lt; 130\%</math>, баллы начисляются по формуле</p> $B = \frac{B_{\text{max}} - 0}{130 - 100} \cdot \gamma_{\text{пос.}}$

# Методики расчета показателей эффективности

Баллы начисляются за наличие (отсутствие) установленного условия, признака, действия

Баллы начисляются на основе сравнения значения показателя за отчетный период со значением показателя за предыдущий период

Баллы начисляются в сравнении со средним значением показателя по муниципальному образованию, Нижегородской области или Российской Федерации в целом

Баллы начисляются на основе сравнения с целевым (плановым, нормативным) значением показателя

Задаются максимальное и минимальное значение показателя, а также соответствующие им значения баллов (рублей). Баллы начисляются пропорционально значению достигнутого работником показателя

Экспертная оценка показателей

Баллы начисляются на основе сравнения с лучшим результатом по учреждению

# Раздел оплаты труда трудового договора № 00 г/о г. Бор

## IV. Оплата труда

10. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) ставка заработной платы 12337 рублей в месяц, которая складывается

из:

минимальной ставки заработной платы 9490 руб.

и повышающих коэффициентов:

Наименование выплаты	Значение	Величина коэффициента	Размер выплаты (в рублях)
за уровень профессионального образования и ученую степень	высшее образование	0,10	<u>949</u>
за квалификационную категорию	Соответствует занимаемой должности	0	-
Общая сумма повышающих коэффициентов	---	0,10	<u>949</u>

б) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты <sup>1</sup>	Размер выплаты (в процентах от минимальной ставки заработной платы)
Выплаты за работу в условиях труда территориального и бытового характера, отклоняющихся от нормальных	За работу в сельской местности	25
		Итого 25

в) доплаты за дополнительно возложенные обязанности

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты (в процентах от минимальной ставки заработной платы)
За проверку письменных работ	<i>для учителя русского языка и литературы:</i> 7, 9 классы – один раз в неделю; контрольные, самостоятельные работы	15
За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
		Итого 25

г) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты <sup>2</sup>	Периодичность	Размер выплаты
Выплаты за высокие результаты работы по направлению «Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и т.д.)	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Наличие не менее одного обучающегося, ставшего победителем или призером муниципальной олимпиады школьников	Ежегодно: май	10 % от минимальной ставки заработной платы

# Анализ эффективности работы руководителей ОО

## Результативность работы руководителей

