

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
Образовательное учреждение
«Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга»



УТВЕРЖДАЮ
Директор
А. В. Злобин
2013

ПОЛОЖЕНИЕ Об организации эффективного контракта

Рассмотрен и одобрено
На заседании
Педагогического совета

2013
Санкт-Петербург

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства российской Федерации от 30 декабря 2012 г.) (далее – План мероприятий) предусмотрено введение эффективного контракта для работников, занятых в сфере образования и науки.

Разработка и апробация моделей эффективного контроля в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования, показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения проведена Минобрнауки России с участием представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования.

2. Цели и задачи

Внедрение моделей эффективного контракта в системе профессионального образования предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта является совершенствование системы стимулирования труда преподавателей и мастеров производственного обучения. Стимулирование 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 деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения от федерального уровня до конкретных профессиональных образовательных организаций и работника;

установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, локальных нормативных актах и трудовых договорах с преподавателями отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;

развития кадрового потенциала работников профессиональных образовательных организаций;

создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

3. Принципы разработки критериев эффективности работы.

3.1. объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

3.2. предсказуемость — педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

3.3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

3.4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
 3.5. прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

3.6 измеримость — достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. (Приложение № 1)

4. Порядок предоставления услуг.

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Денежное выражение 1 балла формируется исходя из выполнения следующих показателей деятельности СГБПОУ «Художественно-профессиональный лицей Санкт-Петербурга»:

- 100% выполнения контрольных цифр приема на обучение в отчетном году;
- формирования и утверждение штатного расписания Художественно-профессионального лицея Санкт-Петербурга на полугодие;
- согласованного фонда надбавок и доплат с Учредителем в соответствии с утвержденным штатным расписанием Лицея.

4.3. Назначение выплат стимулирующего характера на основе показателей и критериев эффективности работы преподавателей и мастеров производственного обучения два раза в год (июнь, январь) по результатам работы I и II полугодий учебного года.

4.4. Размер выплат устанавливает комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогических работников на основании отчетов педагогических работников. (приложение № 2).

Приложение № 1.

Показатели эффективности деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения.

Виды выплат стимулирующего характера	Показатели эффективности	Критерии эффективности преподавателя	Размер выплаты при достижении показателя в баллах (max)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня)	Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ.	5
		Наличие реализуемых разработанных программ.	3
		Уровень и статус участие преподавателя в реализации коллективных педагогических проектов.	2
		Уровень участия преподавателя в оформлении кабинета, мастерской, музея и пр.	2
		Проведение открытых уроков - на уровне лицея	3
		Проведение открытых уроков - на уровне города	6

оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий	Уровень и периодичность проведения мероприятий в рамках реализации проектов (экскурсионные программы, спортивно-оздоровительные проекты и др.)	4
использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе	Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий (мультимедийные лекции, электронный учебник, видеолекция и т.д.).	4
	Использование элементов дистанционного обучения участников образовательного процесса.	2
повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Своевременное и качественное оформление документации.	3
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	2
	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2
	Количество мероприятий с детьми из социально неблагополучных семей, в том числе инновационных форм работы с обучающимися «группы риска».	2
	Использование обязанностей классного руководителя учебной группы (в соответствии с Локальным актом лицея)	2
	Посещаемость обучающихся и сохранность контингента в рассматриваемый период.	5
	Использование функций наставника.	3
II, Выплаты за качество выполняемых работ	<p>разработка стандартизированных тестовых материалов, обеспечивающих проверку сформированности профессиональных компетенций по образовательной программе в целом</p> <p>Разработка учебно-методических пособий в рассматриваемый период: - на уровне лицея</p> <p>Разработка учебно-методических пособий в рассматриваемый период: - на уровне города</p>	<p>3</p> <p>6</p>
подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.	Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях и др. разного уровня.	3
	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, соревнованиях и др.:	
	- победители/призеров на уровне лицея	3
	- победители/призеры на уровне города	4
	- победители/призера на уровне всероссийского уровня	5
- победители/призеры международного уровня	6	

	достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в учреждении	Наличие документально подтвержденного участия в исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности.	4
		Наличие материалов по распространению передового педагогического опыта.	4
	Заслуженный учитель Российской Федерации Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования» Почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования»		
	Ученая степень: кандидат наук; доктор наук		
III. Премияльные выплаты по итогам работы	Победитель/призер в городском, региональном, Всероссийском конкурсе «Мастер года», «Преподаватель года»	Победитель/призер: - на уровне города	2
		Победитель/призер: - на уровне региона	4
		Победитель/призер: - на всероссийском уровне	6
IV. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы: от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет		

Приложение № 2.

Отчет преподавателей, мастеров производственного обучения

За гр.

Виды выплат стимулирующего характера	Показатели эффективности	Критерии эффективности преподавателя	Размер выплаты при достижении показателя в баллах (max)
. Выплаты за интенсивность и высокие результаты	участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ	Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ.	
		Наличие реализуемых разработанных программ.	

работы	углубленной подготовки (повышенного уровня)	Уровень и статус участие преподавателя в реализации коллективных педагогических проектов.	
		Уровень участия преподавателя в оформлении кабинета, мастерской, музея и пр.	
		Проведение открытых уроков - на уровне лица	
		Проведение открытых уроков - на уровне города	
	оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий	Уровень и периодичность проведения мероприятий в рамках реализации проектов (экскурсионные программы, спортивно-оздоровительные проекты и др.)	
		использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе	Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий (мультимедийные лекции, электронный учебник, видеолекция и т.д.). Использование элементов дистанционного обучения участников образовательного процесса.
	повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Своевременное и качественное оформление документации.	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
		Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
		Количество мероприятий с детьми из социально неблагополучных семей, в том числе инновационных форм работы с обучающимися «группы риска».	
Использование обязанностей классного руководителя учебной группы (в соответствии с Локальным актом лица)			
Посещаемость обучающихся и сохранность контингента в рассматриваемый период.			
Использование функций наставника.			
II, Выплаты за качество выполняемых работ	разработка стандартизированных тестовых материалов, обеспечивающих проверку сформированности профессиональных компетенций по образовательной программе в целом	Разработка учебно-методических пособий в рассматриваемый период: - на уровне лица	
		Разработка учебно-методических пособий в рассматриваемый период: - на уровне города	
	подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад,	Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях и др. разного уровня.	

	смотров, конкурсов и др.	<p>Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, соревнованиях и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победители/призеров на уровне лица - победители/призеры на уровне города - победители/призера на уровне всероссийского уровня - победители/призеры международного уровня 	
	достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в учреждении	<p>Наличие документально подтвержденного участия в исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности.</p> <p>Наличие материалов по распространению передового педагогического опыта.</p>	
	<p>Заслуженный учитель Российской Федерации Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования Российской Федерации» Нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования» Почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования»</p>		
	Ученая степень: кандидат наук; доктор наук		
III. Премияльные выплаты по итогам работы	<p>Победитель/призер в городском, региональном, Всероссийском конкурсе «Мастер года», «Преподаватель года»</p>	<p>Победитель/призер: - на уровне города</p> <p>Победитель/призер: - на уровне региона</p> <p>Победитель/призер: - на всероссийском уровне</p>	
IV. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	<p>Педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы: от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет</p>		