

Высшая школа экономики

**Центр университетского менеджмента
НИУ ВШЭ**

**Модели эффективного контракта в системе СПО и реализация Указа
Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации
государственной социальной политики»**

Дудырев Федор Феликсович



Повышение средней заработной платы работников системы образования и введение эффективного контракта

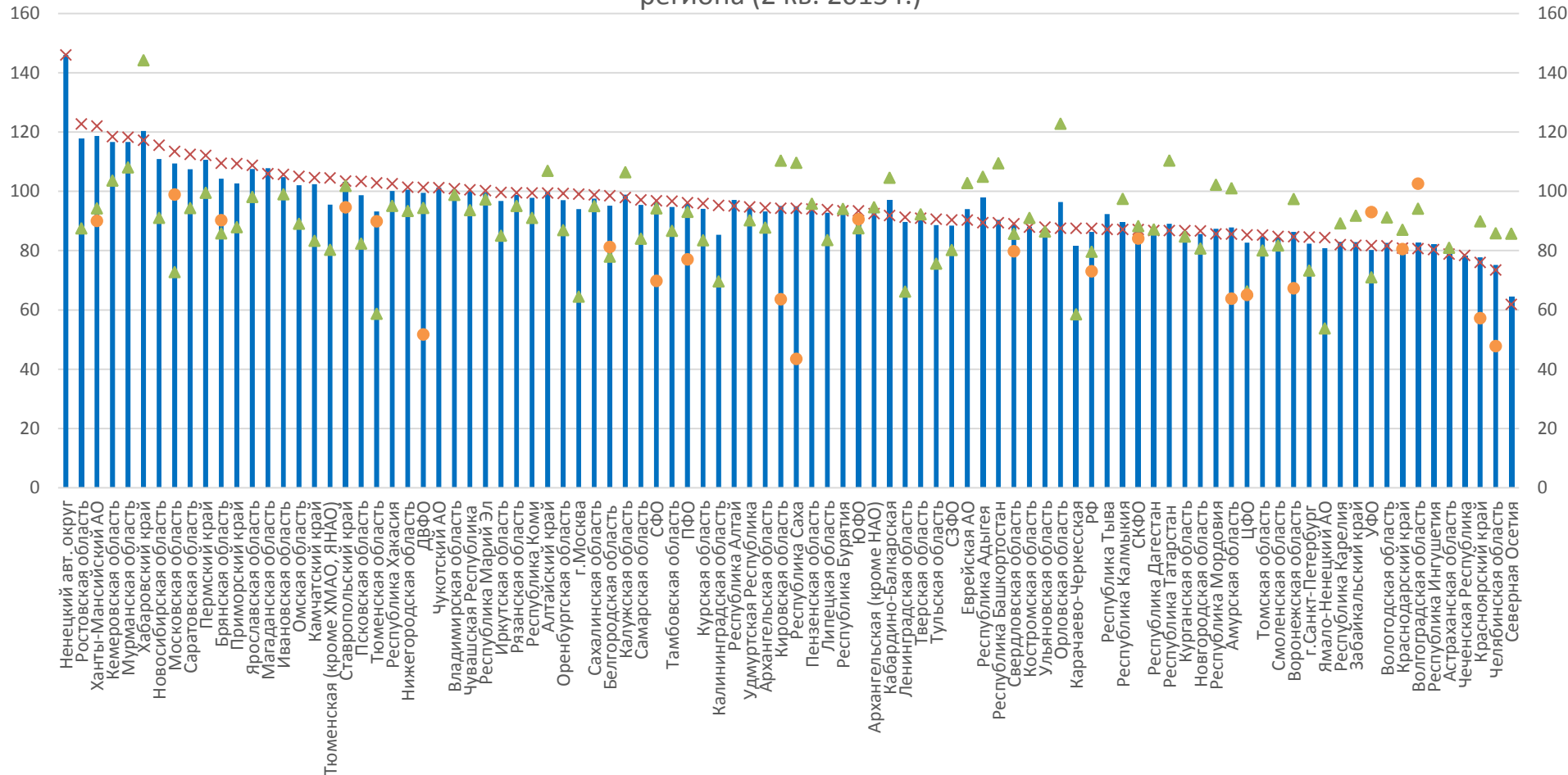
Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р)

План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. распоряжением Правительства 2620-р от 30 декабря 2012 г.

Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке показателей эффективности 18 июня 2013 г.

Соотношение средней заработной платы в СПО к средней заработной плате по экономике региона (2 кв. 2013 г.)



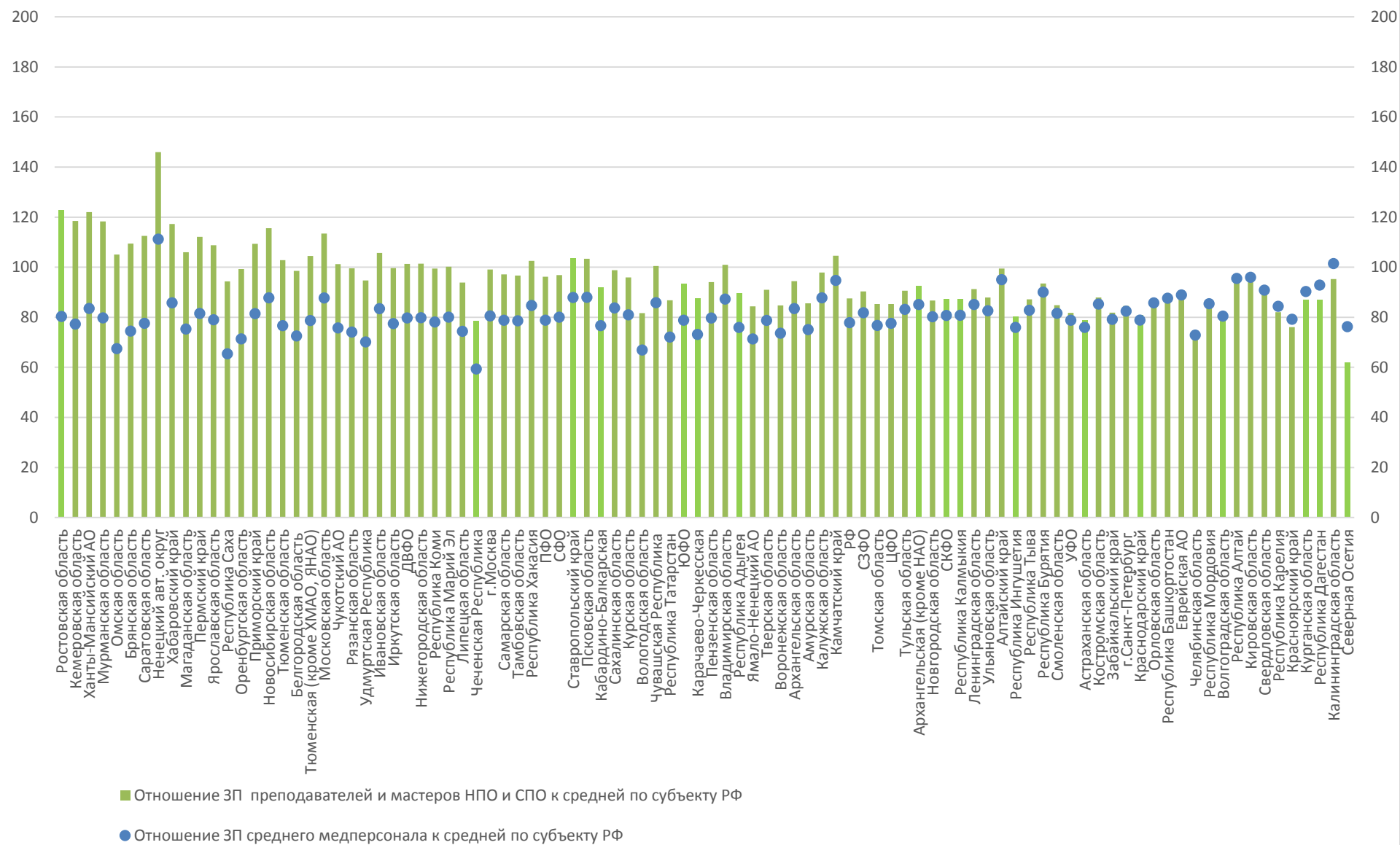
■ Отношение ЗП преподавателей и мастеров производственного обучения к средней по субъекту (в %) в организациях всех уровней

× Отношение ЗП преподавателей и мастеров производственного обучения к средней по субъекту (в %) в организациях федерального подчинения

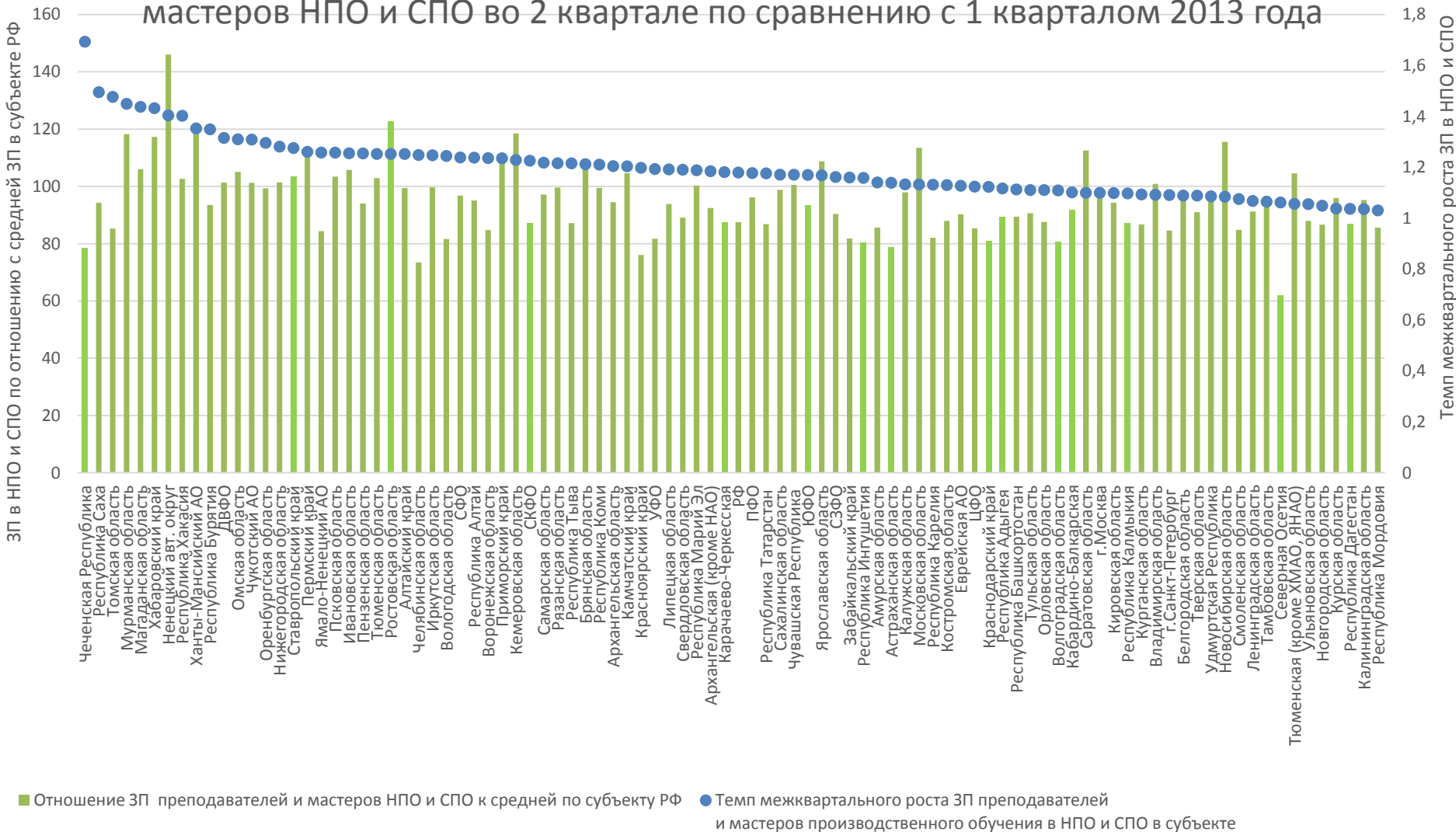
▲ Отношение ЗП преподавателей и мастеров производственного обучения к средней по субъекту (в %) в муниципальных организациях

● Отношение ЗП преподавателей и мастеров производственного обучения к средней по субъекту (в %) в муниципальных организациях

Заработная плата различных категорий работников социальной сферы (2 кв. 2013 г.)



Темп межквартального роста заработной платы преподавателей и мастеров НПО и СПО во 2 квартале по сравнению с 1 кварталом 2013 года



Динамика численности учащихся (студентов)

Контингент обучающихся	2010	2011	2012
ЮФО			
- по программам НПО	78396	85593	79127
- по программам СПО	223671	217923	220436
СКФО			
- по программам НПО	43055	53350	44630
- по программам СПО	102172	102708	110886

Динамика численности педагогических работников

Численность педработников	2010	2011	2012
ЮФО			
- ОУ НПО	7240	6384	5418
- ОУ СПО	11757	11434	11817
СКФО			
-ОУ НПО	4782	3841	2879
-ОУ СПО	5698	6180	6768


Падение численности ПР – на 10 %

Падение численности мастеров производственного обучения – на 30 %




Совершенствование установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок на основе актуализации:

- **профессионально-квалификационных требований к работникам (профессиональные стандарты педагогических работников)**
- **содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком**



Показатели и критерии эффективности деятельности работника учреждения обеспечивают связь между выплатами стимулирующего характера и объемом и качеством выполняемой работы.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат разрабатываются для каждого работника учреждения индивидуально и отражаются в трудовом договоре («эффективном контракте») или дополнительном соглашении к трудовому договору.



Целевой показатель эффективности деятельности работника – это выраженный в процентах, абсолютном значении результат деятельности, который работник обязан достигнуть в течение установленного периода (месяц, квартал, год).

Критерий оценки эффективности деятельности работника – это выраженная в баллах степень выполнения работником целевых показателей, на основании которой определяется размер выплат стимулирующего характера работнику.

Требования к целевым показателям эффективности:

- целевой показатель должен **быть достижим при приложении определенных усилий** со стороны работника, а учреждение должно способствовать и содействовать данному процессу с целью достижения установленных показателей работниками учреждения;
- достижение целевого показателя должно быть **ограничено во времени**;
- их достижение должно быть **измеряемым** и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;
- должны быть определены **источники получения объективных фактических данных** о степени выполнения планового значения показателя;
- должно быть определено количество баллов, по которым оценивается полное выполнение целевого показателя.



Спасибо за внимание!