



Министерство образования и науки Российской Федерации

О задачах региональных органов управления образованием по введению моделей эффективного контракта в системе профессиональной подготовки и среднего профессионального образования

Рябко Татьяна Васильевна,
заместитель директора Департамента государственной
политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО

Эффективный контракт в системе профессиональной подготовки и среднего профессионального образования

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 РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)

План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р)

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда и соцзащиты от 26 апреля 2013 г. № 167н)

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год (утв. 21 декабря 2012 г., прот. № 11)

Планы мероприятий ("дорожные карты") субъектов Российской Федерации

Направления совершенствования оплаты труда

- введение взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности педагогических работников от федерального уровня до конкретных профессиональных образовательных организаций и работника;
- установление соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения;
- отмена стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности;
- развитие кадрового потенциала педагогических работников;
- достижение целевых показателей уровня средней заработной платы педагогических работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597

Заработная плата (оплата труда работника)

- вознаграждение за труд в зависимости от **квалификации работника, сложности, количества, качества и условий** выполняемой работы
- **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)
- **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Системы оплаты труда работников системы СПО устанавливаются с учетом:

- ЕТКС работ и профессий рабочих;
- ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих;
- принятых в установленном порядке профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Виды выплат стимулирующего характера (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818)

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы

Принципы определения показателей и критериев эффективности:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому педагогическому работнику;

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

Риски, связанные с невведением эффективного контракта в СПО:

значительное повышение нагрузки преподавателей без изменения содержания трудовых функций;

падение роли стимулирующих элементов трудового контракта, утрата руководителем образовательной организации инструментов, стимулирующих повышение качества труда преподавателей и мастеров;

«отрицательный отбор» педагогических работников в учреждениях СПО, концентрация в довузовском секторе профессионального образования работников с наиболее низкой мотивацией и профессиональными компетенциями



Спасибо за внимание!