



Рейтинговая модель оценки работы профессиональных образовательных организаций Республики Бурятия - основа эффективных контрактов

*Виктор Иванович Тютрин, к.п.н.,
начальник отдела среднего профессионального
образования Министерства образования и
науки Республики Бурятия*



**Республиканская
модель
управления и
контроля за
модернизацией
системы НПО и
СПО Республики
Бурятия**

1. Индикативно-рейтинговая модель на уровне образовательных организаций

2. Трудовой договор на уровне руководителей образовательных организаций

3. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников внутри образовательных организаций



Управление функционированием

использование имеющегося
образовательного потенциала на
ранее достигнутом уровне

О
Б
Ъ
Е
К
Т

учебно-воспитательный процесс,
процессы материально –
технического, кадрового,
финансового и др. обеспечения

Управление развитием

наращивание потенциала
образовательного учреждения и
повышения уровня его
использования за счет освоения
определенных новшеств

О
Б
Ъ
Е
К
Т

инновационные процессы и
процессы их обеспечения



объективность
контроля
руководителями

реализация
методических функций
контроля

мотивация субъектов к
деятельности,
формирование
ответственности за ее
результаты

Индикативно -
рейтинговая
модель

получение
своевременной
информации о ритме
работы каждого
образовательного
учреждения

формирование единых
требований к качеству
выполняемых действий,
установление единых
подходов к определению
норм оценивания

использование полученной
информации для принятия
решений о моральном и
материальном поощрении
педагогических работников,
руководства учреждения, мер
организующего воздействия



**Индикативно-рейтинговая система оценки эффективности
в форме смотра-конкурса по определению рейтинга учреждений
среднего профессионального образования**





Основные функции организаторов независимой оценки эффективности деятельности образовательных организаций

Утверждение нормативной документации, регламентирующей порядок проведения независимой оценки

Внесение предложений по составу показателей и критериев оценки

Привлечение к экспертной работе представителей работодателей

Руководство экспертными группами внешнего аудита

Подведение итогов независимой оценки, утверждение результатов рейтингования образовательных учреждений



Система менеджмента качества

ОД-02-2011

Положение о стимулировании и
премировании работников
АОУ СПО РБ «Политехнический техникум»

Стр. 1 из 12

**АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
АОУ СПО РБ «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Селенгинск
2011



Система менеджмента качества

ОД-01-10

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ АОУ СПО РБ
«ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

стр. 1 из 19

Автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
Республики Бурятия
«Политехнический техникум»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ АОУ СПО РБ «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Селенгинск
2011



Нормативно-правовые акты по введению эффективного контракта

- **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.** (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).
- **Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».**
- **Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 г.** (утверждены Д. Медведевым, Председателем Правительства РФ 31 января 2013 г.).
- **Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».**
- **Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг.** (утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р).



**Распоряжение Правительства Республики Бурятия от
28.02.2013 г. № 98-р
«План мероприятий («дорожная карта»)
«Изменения в отраслях социальной сферы,
направленные на повышение эффективности
образования и науки Республики Бурятия»**



Введение эффективного контракта в среднем профессиональном образовании Республики Бурятия

- **Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 17 июля 2013 г. №1456 о сроках разработки и экспертизы типовых форм трудовых договоров с руководителями учреждений и «эффективных контрактов» контрактов с педагогическими работниками подведомственных государственных учреждений**
- **Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности учреждений образования, их руководителей и педагогических работников Республики Бурятия**
- **Положение об оценке эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия**
- **Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 03.09.2013 г. № 1683 об утверждении графика перехода руководящих и педагогических работников на новые трудовые договоры**



Разработка и внедрение
механизмов эффективного
контракта с руководителями
(до 1 октября 2013 г.)

**Введение эффективного
контракта в системе
профессиональной
подготовки и среднего
профессионального
образования Республики
Бурятия**

Разработка и внедрение
механизмов эффективного
контракта с педагогическими
работниками и мастерами
производственного обучения
(до 1 марта 2014 г.)



Трудовой договор

между Министерством образования и науки Республики Бурятия и директором Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования « ____ »

II. Права и обязанности руководителя

9. Руководитель обязан:

.....

б) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения согласно Приложению №1 к настоящему договору;

.....

Приложение 1
к трудовому договору

Показатели эффективности деятельности директора образовательного учреждения среднего профессионального образования

Настоящим Приложением определяются порядок, показатели и критерии оценки эффективности деятельности директора образовательного учреждения среднего профессионального образования Республики Бурятия.

Основанием для решения о назначении и размера стимулирующих выплат директору служат ежегодные итоги рейтинга деятельности учреждения среднего профессионального образования Республики Бурятия.

Комиссией в составе представителей Министерства образования и науки Республики Бурятия, Союза промышленников и предпринимателей Республики Бурятия, Торгово-промышленной палаты Республики Бурятия формируются показатели рейтинга, позволяющие оценить деятельность директора образовательного учреждения по следующим 7 направлениям:

1. кадровый потенциал;
2. материальная среда;
3. социально-бытовая среда;
4. развитие интеллектуальной среды, подготовка кадров;
5. научно-техническое творчество, культурно-массовая и оздоровительная работа;
6. развитие материальной, социально – бытовой среды;
7. региональные, международные связи.

Показатели рейтинга ежегодно утверждаются приказом Министерством образования и науки Республики Бурятия.

Для измерения значения каждого показателя формируются критерии, позволяющие рассчитать значение рейтинга образовательного учреждения.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и определения рейтинга образовательного учреждения приказом Министерством образования и науки Республики Бурятия создается экспертная комиссия.



Показатели эффективности деятельности руководителя профессиональной образовательной организации

кадровый потенциал

материальная среда

социально-бытовая среда

развитие интеллектуальной среды, подготовка кадров

научно-техническое творчество, культурно-массовая и оздоровительная работа

развитие материальной, социально-бытовой среды

региональные, международные связи



Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя

доля руководящих и педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации

обеспеченность учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и полигонами в соответствии с требованиями ФГОС

обеспеченность спортивными сооружениями, площадками, общежитием

доля обучающихся на основе договоров целевой контрактной подготовки

количество подготовленных граждан по программам ПО, ДПО на внебюджетной основе за счет средств физических, юридических лиц

количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней

использование внебюджетных средств на строительство, реконструкцию и ремонт материально-технической базы

количество иностранных граждан, обучающихся в ОУ и т.д.



Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты
Коэффициент ученой степени	Ежемесячно
Коэффициент почетного звания	Ежемесячно
Коэффициент эффективности деятельности руководителя	Ежемесячно
Коэффициент эффективности внебюджетной деятельности образовательного учреждения	Ежемесячно по итогам платной образовательной деятельности и других видов услуг
Коэффициент за сложность и напряженность работы	Ежемесячно
Коэффициент за специфику образовательного учреждения (обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов или подготовка кадров для декоративно-прикладного искусства и народных промыслов)	Ежемесячно



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

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.



Спасибо за внимание!