

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ
РАБОЧИХ КАДРОВ И ДПО

ПИСЬМО
от 28 ноября 2013 г. N 06-948

О МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЯХ

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. N 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) Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО направляет для использования методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования ([приложение 1](#)) и о стимулировании руководителей образовательных организаций системы профессионального образования, направленного на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя среднего профессионального образования (в том числе по результатам независимой оценки) ([приложение 2](#)).

Директор Департамента
Н.М.ЗОЛОТАРЕВА

Приложение 1

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
О ВНЕДРЕНИИ АПРОБИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА
В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

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. N 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. В [разделе IV](#) Плана мероприятий устанавливается перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с преподавателями и мастерами производственного обучения образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования.

Разработка и апробация моделей эффективного контракта 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 (г. Санкт-Петербург, Республика Бурятия, Ростовская, Тамбовская, Томская, Челябинская области), Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Союза директоров образовательных учреждений СПО, Учебно-методических объединений в области профессионального образования, профессиональных образовательных организаций.

Результаты проведенной апробации модели обсуждались в рамках следующих совещаний и конференций:

совещание руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, Южного и Северо-Кавказского федеральных округов по вопросам выполнения указов Президента Российской Федерации (23 октября 2013 г., Ростов);

заседание Межрегионального совета по профессиональному образованию Приволжского федерального округа (24 - 25 октября 2013 г., Казань);

конференция "Актуальные проблемы и перспективы внедрения эффективного контракта в учреждениях среднего профессионального образования" (Москва, НИУ "Московский институт стали и сплавов", 11 ноября 2013 г.).

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 и мастерами производственного обучения;

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. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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.

Разработка показателей и критериев эффективности работы преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

е) 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.

Примерные показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций

Виды выплат стимулирующего характера	Показатели эффективности
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня)
	оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий
	повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемым оборудованием, методами, технологиями
	использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе
	повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)
II. Выплаты за качество выполняемых работ	разработка стандартизированных тестовых материалов, обеспечивающих проверку сформированности профессиональных компетенций по образовательной программе в целом
	подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.
	достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в учреждении индикаторами (показателями);
	Заслуженный учитель Российской Федерации

	<p>Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации</p> <p>Нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"</p> <p>Нагрудный знак "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"</p> <p>Нагрудный знак "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"</p> <p>Нагрудный знак "Отличник начального профессионального образования Российской Федерации"</p> <p>Нагрудный знак "Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации"</p> <p>Почетное звание "Почетный работник начального профессионального образования"</p> <p>Почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования"</p>
	<p>Ученая степень: кандидат наук; доктор наук</p>
<p>III. Премияльные выплаты по итогам работы</p>	<p>победа в городском, региональном, Всероссийском конкурсе "Мастер года", "Преподаватель года"</p> <p>сохранение контингента в течение учебного года (кроме выбывших в академический отпуск)</p> <p>руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими практические результаты (внедрение в производственный процесс и т.д.)</p>
<p>IV. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</p>	<p>Педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы:</p> <p>от 5 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>свыше 15 лет</p>

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
НАПРАВЛЕННОГО НА УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ
ПОКАЗАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ)**

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. N 2190-р) и [Планом](#) мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г.) (далее - План мероприятий) предусмотрено введение эффективного контракта для работников, занятых в сфере образования и науки. В [разделе IV](#) Плана мероприятий устанавливается перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций системы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования.

Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта в системе среднего профессионального образования и профессионального обучения является совершенствование системы стимулирования труда руководителей профессиональных образовательных организаций. Стимулирование труда лиц, занимающих должности руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей в соответствии с [номенклатурой](#) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678) должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ) на основе:

введения системы целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится профессиональная образовательная организация;

установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда и трудовых договорах с руководителями профессиональных образовательных организаций;

отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций;

устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников профессиональных образовательных организаций;

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. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Выплаты стимулирующего характера руководителям профессиональных образовательных организаций производятся с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых государственным (муниципальным) органом, в ведении которого находится профессиональная образовательная организация, за счет части фонда оплаты труда данной организации, направляемой на стимулирующие выплаты.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат руководителей профессиональных образовательных организаций ежегодно устанавливаются государственным (муниципальным) органом, в ведении которого находится профессиональная образовательная организация.

Примерные показатели эффективности деятельности
руководителей профессиональных образовательных организаций

Виды деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности
Образовательная деятельность	
	Доля студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию учебной и производственной практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ и оценке результатов их освоения, проведении учебных занятий), в общей численности студентов профессиональных образовательных организаций, %
	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов, %
	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим "самозанятости" выпускника, %
	Объем трафика Интернет, обеспечивающего учебный процесс в профессиональной образовательной организации, Гб
Социальная работа	
	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии, %
Кадровый потенциал	
	Доля штатных педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, в общей численности штатных педагогических работников, %

	Доля штатных педагогических работников младше 35 лет, в общей численности штатных педагогических работников, %
	Доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении теоретического обучения, учебных и производственных практик), в общей численности педагогических работников, %
	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на предприятиях работодателей, к общему числу преподавателей и мастеров производственного обучения, %
Финансово-экономическая деятельность (группа показателей для директоров профессиональных образовательных организаций)	
	Отношение средней заработной платы педагогических работников в профессиональной образовательной организации к средней заработной плате по экономике в регионе, %
	Доходы профессиональной образовательной организации из всех источников в расчете на одного педагогического работника, руб.
	Доходы профессиональной образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.
Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации на рынке труда	
	Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования, трудоустроившихся не позднее завершения первого года после выпуска, в общей численности выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %

	<p>Доля выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих (служащих) очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных, в общей численности выпускников СПО очной формы обучения (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %</p>
--	---
