

Межрегиональная научно-практическая конференция
«Профессиональное образование: опыт проблемы,
перспективы развития»

ОТ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА К ЭФФЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Белоруссова Екатерина Владимировна
заместитель директора по УМР
ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания»

**Совещание по выполнению задач в
сфере социальной политики,
поставленных в Указах Президента
России (11.07.2012)**



*«... повышение оплаты труда должно быть
увязано с качеством работы конкретных
специалистов и качеством предоставляемых
государственных и муниципальных услуг»*

*«...зарплата специалиста будет зависеть от
эффективности его работы»*

Президент РФ В.В.Путин

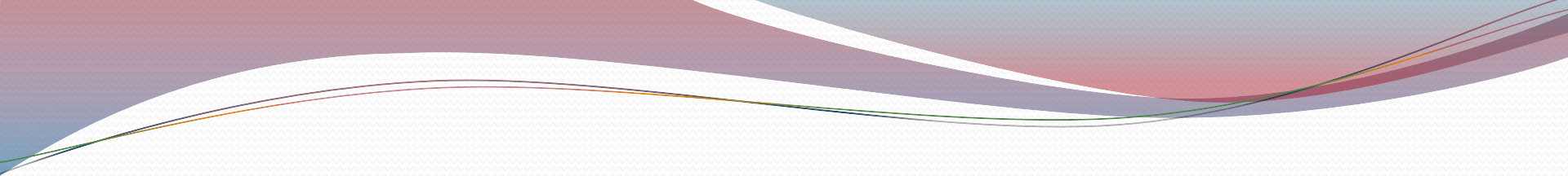
Эффективный контракт

Повышение
зарботной
платы педагога

Улучшение
качества работы
педагога

Улучшение
качества услуг
ПОО

Рост
эффективности
деятельности
ПОО

- 
- «Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта является **совершенствование системы стимулирования труда преподавателей и мастеров производственного обучения**»

Письмо Минобрнауки России от 28 ноября 2013 г. N 06-948

Система оценки качества деятельности педагогов ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания»

*Управление качеством начинается с подготовки
кадров и заканчивается подготовкой кадров*

Каору Исикаваз

Система оценки эффективности и качества деятельности педагогов

- показатели оценки организации образовательного процесса и направлений развития образовательного учреждения
- Стимулирующая часть оплаты труда формируется в соответствии с показателями качества деятельности:
 - качество учебных и образовательных результатов, достигнутых в ходе реализации должностных обязанностей
 - вклад в качество создаваемых условий для реализации ООП в соответствии с ФГОС

Положение об оплате труда

областное государственное
бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение
«Костромской техникум торговли и
питания»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
техникума
от 20 декабря 2013 года
№ 174 ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Костромской техникум торговли и питания»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Костромской техникум торговли и питания» (далее - ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области, утвержденным постановлением администрации Костромской области от 20 октября 2008 года № 375-а, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказа от 21.07.2013 г. № 1399 «Об оценке деятельности основных категорий работников и введении эффективного контракта в учреждениях профессионального образования Костромской области».

Система оплаты труда работников ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания» устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Совета образовательного учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Законами Костромской области и настоящим Положением.

В случае, если размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника по отраслевой системе оплаты труда

Приложение 2.2
к «Положению об оплате труда и
материальном стимулировании
работников областного
государственного
профессионального образовательного
учреждения «Костромской техникум
торговли и питания»

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей техникума для установления ежемесячных выплат стимулирующего характера

Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей	Примечание
1. Достижение индивидуальных образовательных результатов студентов (максимальное количество баллов – 100)			
1.1. Успешность студентов по дисциплине, МДК, ПМ	90-94% =10 95-97% =15 98-100% =20	10 15 20	$\frac{N_2 + N_4 + N_5}{N} \cdot 100\%$ N_1 – число студентов, установивших на «5» N_2 – число студентов, установивших на «4» N_3 – число студентов, установивших на «3» N – общее число студентов
1.2. Качество знаний студентов по дисциплине, МДК, ПМ	Спец. дисциплины, МДК, ПМ: 60-65% 66-70% 71-80% 81-90% 91-100% Русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия: 39 – 44 % 45 – 54% 55 – 64% 65 – 75%	4 8 12 16 20 4 8 12 16	$\frac{N_2 + N_4}{N} \cdot 100\%$ где N_1 – число студентов, установивших на «5» N_2 – число студентов, установивших на «4» N – общее число аттестованных студентов

Показатели для определения эффективности деятельности

Показатели оценки эффективности и качества деятельности	Максимальное количество баллов
1. Достижение индивидуальных образовательных результатов студентов	100
2. Реализация дополнительной образовательной деятельности студентов	26
3. Повышение профессионального мастерства преподавателя	45
4. Сложность и качество выполняемых работ (учебно- методическая активность педагога)	117
5. Соблюдение исполнительской дисциплины и техники безопасности	12
6. Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса	60
Всего	360

Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей	Примечание
3. Повышение профессионального мастерства преподавателя (максимальное количество баллов – 45)			
3.1. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	всероссийский уровень; региональный уровень; уровень ОУ	8 6 3	При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы.
3.2. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	всероссийский уровень; региональный уровень; уровень ОУ	6 4 2	При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.
3.3. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	81 – 100% 61 – 80% 41 – 60% Менее 40 % Учитывать участие в очных и заочных конкурсах	15 12 10 6	$\frac{П_{\text{У}} \cdot 1 + П_{\text{Р}} \cdot 2 + П_{\text{Ф}} \cdot 3}{K} \cdot 100\%$ где $П_{\text{ОУ}}$ – количество призеров уровня ОУ $П_{\text{Р}}$ – количество побед регионального и межрегионального уровня $П_{\text{Ф}}$ – количество побед всероссийского и международного уровня K – общее количество конкурсных работ представленных преподавателем за отчетный период
3.4. Публикация опыта в научно-методической литературе	международный, всероссийский уровень межрегиональный, региональный уровень (с присвоением ISBN) региональный уровень (без присвоения ISBN)	8 6 4	При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
3.5. Зафиксированное участие в работе экспертных (рабочих, творческих) групп	<u>Очные:</u> международный, всероссийский уровень межрегиональный, региональный уровень <u>Заочные:</u> всероссийский уровень региональный уровень	3 2 2 1	за каждое мероприятие

за _____ семестр 20____ - 20____ учебного года

Показатель	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка показателя	Оценка экспертной группы
Достижение индивидуальных образовательных результатов студентов				
1.1. Успеваемость студентов по дисциплине, МДК, ПМ	$\frac{N_3 + N_4 + N_5}{N} \cdot 100\%$	90-94% = 10 95-97% = 15 98-100% = 20		
1.2. Качество знаний студентов по дисциплине, МДК, ПМ	$\frac{N_3 + N_4}{N} \cdot 100\%$ <i>N₃ – число студентов, успевающих на «3»</i> <i>N₄ – число студентов, успевающих на «4»</i> <i>N – общее число студентов</i>	Спец. дисциплины, МДК, ПМ: 60-65% = 4 66-70% = 8 71-80% = 12 81-90% = 16 91-100% = 20 Русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия: 39 – 44 % = 4 45 – 54% = 8 55 – 64% = 12 65 – 75% = 16 Более 76% = 20 Биология, литература: 50 – 55% = 4 56 – 64% = 8 65 – 74% = 12 75 – 90% = 16 91 – 100% = 20 Информатика, история, право, обществознание, география, ОБЖ: 55 – 64% = 4 65 – 69% = 8 70 – 79% = 12 80 – 95% = 16 96 – 100% = 20 Физическая культура: 51 – 64% = 8 65 – 74% = 12 75 – 84% = 16 85 – 100% = 20		
1.3. Подготовка обучающихся к		муниципальный, го		

Показатель	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка показателя	Оценка экспертной группы
		Положительная динамика развития кабинета в соответствии с планом = 2 Оформление сменного информационного стенда по технике безопасности, охране труда, профилактике здоровья = 2		
7.2. Преподавание трех и более дисциплин, МДК		25		
7.3. Охрана здоровья преподавателей		работа в течение полугодия без листов нетрудоспособности = 10		
7.4. Привлечение внебюджетных средств	Заказного приведенного слушателя	10		
7.5. Выполнение контрольных цифр приема	По результатам 3 и 4 квартала	100% = 20		
7.6. Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций	3		
		Общее количество баллов		

Результаты самоанализа представил «_____» _____ 20__ г.

Преподаватель _____ / _____ /

Члены экспертной группы _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен _____

дата

подпись

Процедура оценки эффективности труда педагога

- 1) самооценка педагогом своей деятельности;
- 2) рассмотрение членами экспертной группой результатов самооценки педагога;
- 3) утверждение результатов работы каждого педагога

Показатель	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Самооценка показателя	Оценка экспертной группы
		материал, ведомости, зачетные книжки) = 1 План воспитательной работы = 1 План работы кабинета = 1	1 1 1	3 1 1
6.2. Своевременность оформления отчетной документации		Отчет по воспитательной работе в группе (за полугодие) = 1 Отчет о работе кабинета (за полугодие) = 1	1 1	1 1
6.3. Своевременность исполнения разовых поручений	за каждое поручение	4	4	16
Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса				
7.1. Создание элементов образовательной структуры		Результат подготовки кабинета к новому учебному году: принят = 5 принят без замечаний = 10 Оформление учебных аудиторий в соответствии с ФГОС = 3 Положительная динамика развития кабинета в соответствии с планом = 2 Оформление сменного информационного стенда по технике безопасности, охране труда, профилактике здоровья = 2	5 2	5 —
7.2. Преподавание трех и более дисциплин		1		
7.3. Охрана здоровья преподавателей		работа в течение учебного года без листов нетрудоспособности = 10	10	10
7.4. Привлечение внебюджетных средств	За каждого приведенного слушателя	10		
7.5. Выполнение контрольных цифр приема	По результатам 3 и 4 квартала	100% = 20		20
7.6. Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций	3		
		Общее количество баллов	184	229

Результаты самоанализа предоставил « 18 » февр 2014 г.

Преподаватель Сидуров

Члены экспертной группы

Сидуров - Сидуров О.Н.
Пороч - Порочай М.
Сидур - Сидуров Е.В.

Сидур - Сидуров О.Н.
Пороч - Порочай М.

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

25.02.2014

Сидур
 (подпись)

Комплексный показатель качества деятельности педагога

$$\text{КПКД} = \frac{\text{значение экспертной оценки}}{\text{максимально возможное количество баллов}}$$

меньше 0,5 – критический

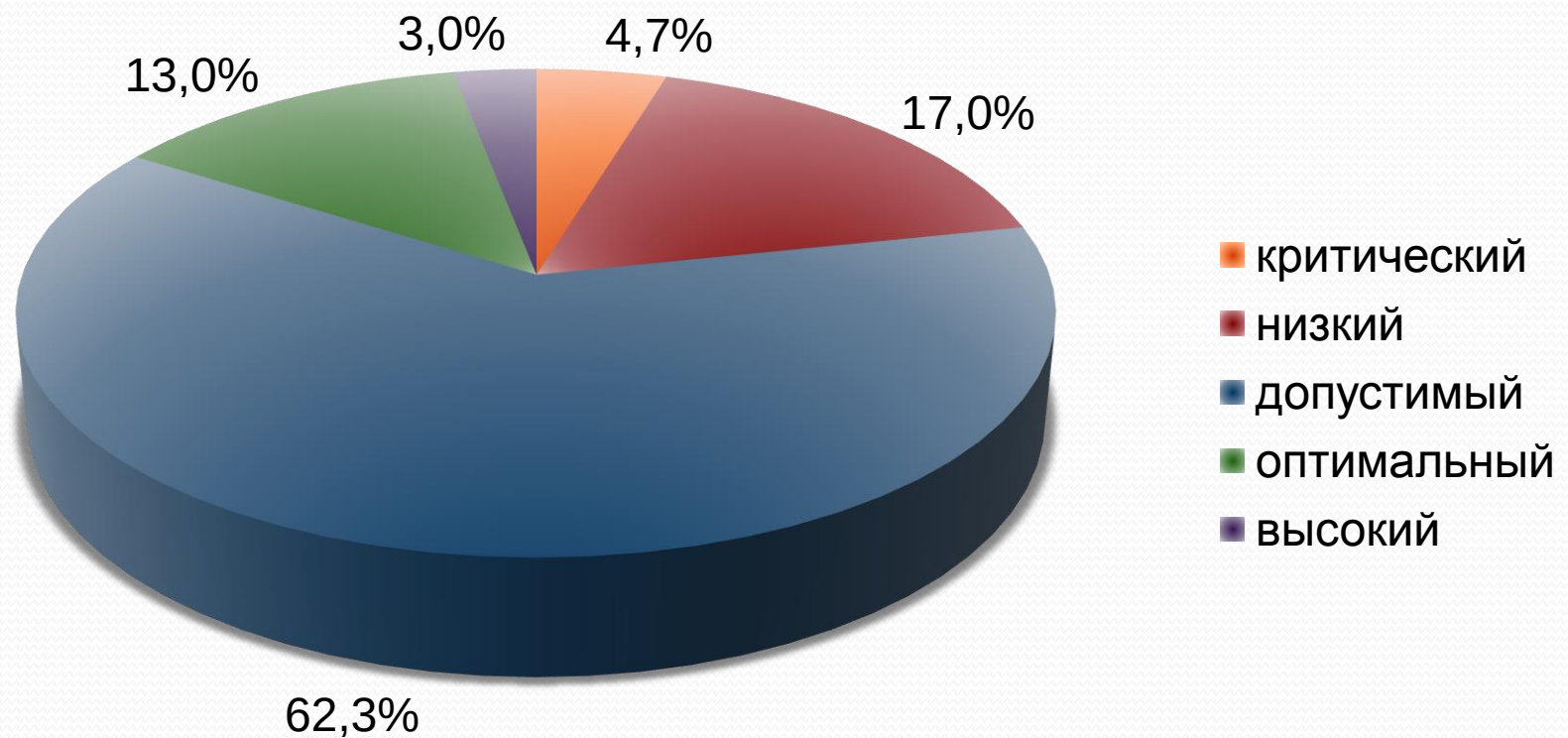
от 0,5 до 0,6 – низкий

от 0,6 до 0,75 – допустимый

от 0,75 до 0,85 – оптимальный

более 0,85 – высокий

Уровень эффективности деятельности педагога

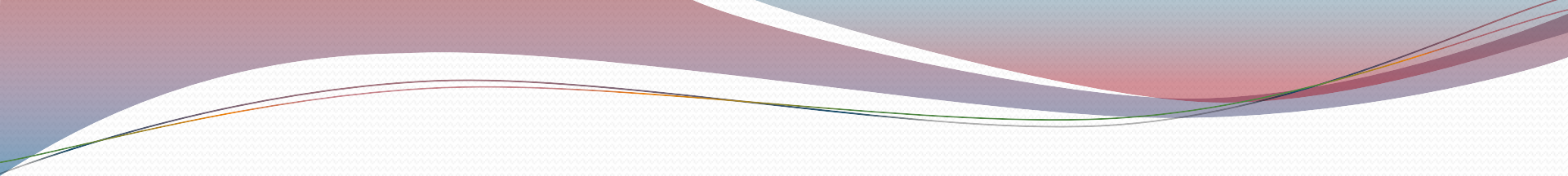


Причины

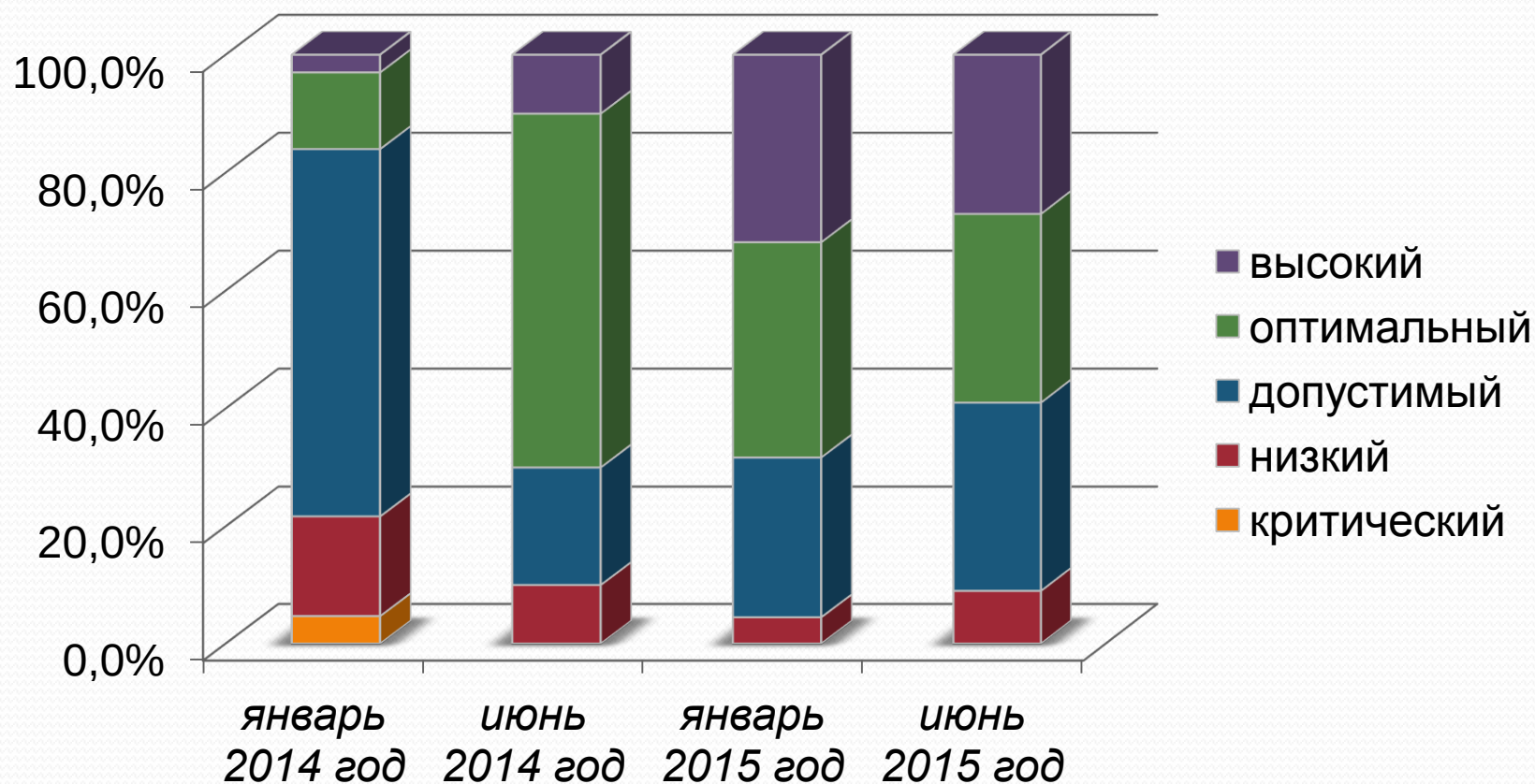
- малый срок деятельности в учреждении
- состояние здоровья
- неравномерность распределения мероприятий общеобразовательной направленности

Преимущество

- выявление сильных и слабых сторон («точек роста») в профессиональной деятельности педагогов и деятельности учреждения в целом

- 
- разработаны маршруты индивидуального методического сопровождения педагога
 - модернизирована система мероприятий по демонстрации педагогического опыта
 - усовершенствована система внеклассной и внеурочной деятельности студентов по дисциплинам

Динамика изменения уровня качества деятельности педагога



	за I п/г 2014	за II п/г 2014	за I п/г 2015	за II п/г 2015	Увеличение
1	5%	- 4%	8%	- 1%	8%
2	4%	1%	10%	1%	16%
3	20%	2%	2%	10%	34%
6	10%	2%	4%	3%	19%
8	11%	3%	13%	8%	35%
9	5%	4%	5%	-5%	9%
10	12%	-2%	16%	5%	31%
11	3%	-3%	13%	7%	20%
12	12%	2%	3%	6%	23%
13	4%	1%	5%	-8%	2%
15	5%	0%	2%	2%	9%
16	1%	8%	1%	2%	12%
17	16%	1%	6%	4%	29%
18	0%	18%	1%	6%	25%
19	23%	-2%	7%	-5%	25%
20	10%	5%	14%	-10%	19%
22	2%	1%	15%	9%	24%
23	4%	-1%	3%	-6%	0%

Молодые специалисты

	за I п/г 2014	за II п/г 2014	за I п/г 2015	за II п/г 2015	Увеличение
4	поступил на работу с 01.10.2014		6%	10%	16%
5	поступил с 01.02.2014	2%	2%	-2%	2%
7	поступил на работу с 01.11.2014		4%	1%	5%
14	поступил на работу с 01.03.2015			2%	2%

Успешные люди вырываются вперед, используя то время, которое все остальные расходуют впустую
Генри Форд

Эффективность системы оплаты труда

- объективность в назначении стимулирующей части заработной платы
- наглядность системы оценки эффективности деятельности педагога
- возможность решение задач развития, как отдельного педагога, так и учреждения

Риски введения эффективного контракта

Риск
«приписок»

- Развитие независимой оценки качества

Имитация
качества

- Гибкость критериев и показателей эффективности труда педагогов

Преимущество эффективного контракта

- «оперативное» вознаграждение педагогов
- возрастает заработная плата молодых педагогов
- назначение стимулирующей части заработной платы за конкретный (измеримый) результат
- повышение эффективности управленческих процессов

Качество никогда не возникает случайно; оно всегда представляет собой **результат** ясного намерения, искреннего усилия, разумного руководства и квалифицированного исполнения...

Уилл Фостер