

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение

Свердловской области

«Ирбитский мотоциклетный техникум»

(ГАПОУ СО «ИМТ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГАПОУ СО «ИМТ»

*С. А. Катцина* — С. А. Катцина

«31» августа 2015 г.

МП





## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о внедрении апробированных моделей эффективного контракта  
в ГАПОУ СО «ИМТ»**

РАССМОТРЕНО  
На заседании Совета автономного  
учреждения ГАПОУ СО «ИМТ»  
Протокол № 54  
от «31» августа 2015 г.

Утверждено и введено в действие  
приказом директора ГАПОУ СО «ИМТ»  
№ 264 от «31» августа 2015 г.

Положение о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в ГАПОУ СО «ИМТ», 2015 г.

Составители:  Абзалова Т.А., заместитель директора по учебно-методической  
работе ГАПОУ СО «ИМТ»  
 Шеховцова О.И., заместитель директора по учебно-производственной  
работе ГАПОУ СО «ИМТ»

Положение о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в ГАПОУ СО «ИМТ» устанавливает перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с преподавателями и мастерами производственного обучения, административно-управленческим персоналом ГАПОУ СО «ИМТ».

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	С. 4
2. Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с преподавателями и мастерами производственного обучения	5
3. Стимулирование административно-управленческого персонала, направленного на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных услуг и эффективностью деятельности (в том числе по результатам независимой оценки)	9
4. Оформление трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта	13
5. Информация об анализе лучших практик внедрения эффективного контракта в системе среднего профессионального образования	18
ПРИЛОЖЕНИЯ	
1. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения	19
2. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2014–2018 годы (извлечение из постановления Правительства Свердловской области от 16.05.2014 № 421-ПП)	24

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ВНЕДРЕНИИ АПРОБИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ГАПОУ СО «ИМТ»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в ГАПОУ СО «ИМТ» (далее – Положение) разработано государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее - автономное учреждение). Положение устанавливает перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с преподавателями и мастерами производственного обучения, административно-управленческим персоналом ГАПОУ СО «ИМТ».

1.2. Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных документов и правовых актов:

- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.11.2013 № 06-948 «О методических рекомендациях»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
- примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р);
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- постановление Правительства Свердловской области от 16.05.2014 № 421-ПП «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2014–2018 годы».
- Устав ГАПОУ СО «ИМТ».

1.3. 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.

1.4. Планом 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, административно-управленческого персонала.

1.5. Разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования, показателей эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, административно-управленческого персонала проведена Минобрнауки России с участием представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Союза директоров образовательных учреждений СПО, Учебно-методических объединений в области профессионального образования, профессиональных образовательных организаций.

## **2. РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ И МАСТЕРАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

2.1. Внедрение моделей эффективного контракта в организации 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 услуг.

2.2. 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 услуг 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 положениях об оплате труда работников организации, актах и трудовых договорах с преподавателями и мастерами производственного обучения;
- отмены стимулирующих выплат, установленных без учета эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;
- развития кадрового потенциала работников организации;
- 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".

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются коллективным договором автономного учреждения, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Совета автономного учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.4. 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 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.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников организации утверждаются на уровне профессиональной образовательной организации (далее – ПОО), при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности, разрабатываются ПОО на основании примерных направлений и примерных показателей.

При разработке организацией на основании Методических рекомендаций показателей эффективности деятельности необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь к разработке представителей трудового коллектива, Совета автономного учреждения.

Примерные показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО

Таблица 1

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера. Показатели эффективности	Примерные критерии оценки
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, участие в коллективных педагогических проектах др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение количества участников олимпиад различного уровня по учебной дисциплине, модулю;</li> <li>- повышение уровня успешности и уровня обученности по учебной дисциплине, модулю, практике по итогам проведения контрольных мероприятий;</li> <li>- повышение уровня успешности и уровня обученности по итогам промежуточной аттестации по учебной дисциплине, модулю, практике.</li> </ul>
1.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований достижений студентов;</li> <li>- обеспечение проведения с обучающимися мероприятий в рамках исследований (в том числе международных сравнительных) качества образования (PISA, TIMMS, PIRLS, иных);</li> <li>- участие в апробировании методик оценки качества;</li> <li>- корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</li> </ul>
1.3.	Участие в разработке и реализации основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление преподавателем, мастером производственного обучения инициативы и ответственности при подготовке и реализации ОПОП, ППССЗ.</li> </ul>
1.4.	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление преподавателем, мастером производственного обучения инициативы и ответственности при подготовке и реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня).</li> </ul>
1.5.	Использование педагогических технологий в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе;</li> <li>- предъявление педагогическому сообществу используемых современных педагогических технологий и результатов их применения;</li> <li>- повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно</li> </ul>

		применяемыми оборудованием, методами, технологиями
1.6.	Оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий	- индивидуальное участие обучающихся в федеральных, региональных олимпиадах; - индивидуальное участие обучающихся в муниципальных олимпиадах.
1.7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, лаборатории, музея и пр.)	- подготовка методических подборок по изучаемым темам; - организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, обмен опытом работы, проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий работы с обучающимися.
1.8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Для классных руководителей: - организация еженедельного консультирования родителей; - организация работы родительского комитета группы; - организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятий в ОО; - проведение родительских собраний; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Для преподавателей, мастеров производственного обучения: - организация еженедельного консультирования родителей; - организация участия родителей в проектной деятельности обучающихся.
1.9.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Для классных руководителей: - проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения обучающихся; - организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся; Для классных руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения: - организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов-психологов; - создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся); - позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска».
1.10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни.
1.11.	Участие в коллективных педагогических проектах (интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	- организация проведения коллективных педагогических проектов по преподаваемым дисциплинам, курсам, модулям, практикам; - участие в проведении коллективных педагогических проектов по преподаваемым дисциплинам, курсам, модулям, практикам; - организация проведения межпредметных коллективных педагогических проектов; - участие в проведении межпредметных коллективных педагогических проектов.
1.12.	Повышенная эффективность деятельности работника	- определяется по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в ОО индикаторами (показателями)
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной	- достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в ОО индикаторами (показателями); - положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий,

	аттестации)	промежуточной аттестации); - показатели успеваемости за семестр; - показатели качества знаний за семестр(отношение обучающихся на «4» и «5» к общему количеству)
2.2.	Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.	- призовые места за участие в федеральных, региональных, муниципальных олимпиадах, смотрах, конкурсах
2.3.	Разработка стандартизированных тестовых материалов, обеспечивающих проверку сформированности профессиональных компетенций по образовательной программе в целом	- участие в разработке стандартизированных тестовых материалов, обеспечивающих проверку сформированности профессиональных компетенций по профессиональной образовательной программе в целом
2.4.	Наличие наград, званий, степени	Награды, звания: - Заслуженный учитель Российской Федерации; - Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации; - Нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; - Нагрудный знак "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"; - Нагрудный знак "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"; - Нагрудный знак "Отличник начального профессионального образования Российской Федерации"; - Нагрудный знак "Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации"; - Почетное звание "Почетный работник начального профессионального образования"; - Почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования" Ученая степень: - кандидат наук; - доктор наук
<b>3.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b> (устанавливаются при наличии экономии финансовых средств на оплату труда)	
3.1.	Премияльные выплаты по итогам работы	Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечении выполнения уставных задач ОО и договорных обязательств. Премияльные выплаты по итогам работы в виде: - премий по итогам работы ОО за год; - премий разового характера.
3.2.	Премияльные выплаты за результаты деятельности	- победа в городском, региональном, Всероссийском конкурсе "Мастер года", "Преподаватель года" и др; - сохранение контингента в течение учебного года (кроме выбывших в академический отпуск); - руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими практические результаты (внедрение в производственный процесс и т.д.).
<b>4</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	
4.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Выплаты педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.



### **3. СТИМУЛИРОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, НАПРАВЛЕННОГО НА УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ПОКАЗАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ)**

3.1. Планом мероприятий устанавливается перечень мер, обеспечивающих разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с административно – управленческим персоналом ПОО. Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта в системе профессионального образования и профессионального обучения является совершенствование системы стимулирования труда руководителей ПОО, его заместителей и руководителей структурных подразделений.

3.2. Стимулирование труда лиц, занимающих должности руководителя, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных услуг на основе:

- введения системы целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда и трудовых договорах с административно – управленческим персоналом ПОО;
- отмены стимулирующих выплат, установленных без учета показателей эффективности деятельности;
- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников ПОО;
- развития кадрового потенциала работников ПОО;
- 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".

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю ПОО производятся с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством общего и профессионального образования Свердловской области за счет части фонда оплаты труда организации, направляемой на стимулирующие выплаты.

3.4. Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат руководителя ПОО ежегодно устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

3.5. Соответствующие показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности, разрабатываются организацией на основании примерных направлений и примерных показателей.

Примерные направления для разработки и примерные показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала ПОО

Таблица 2

№ п/п	Виды деятельности, направления для разработки	Показатели оценки эффективности деятельности
<b>1.</b>	<b>Правовое обеспечение деятельности ПОО, информационная открытость деятельности ПОО</b>	
1.1.	Соответствие деятельности ПОО требованиям трудового законодательства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности, Положение по распределению стимулирующих выплат, Положение о распределении педагогической нагрузки работников, Положение о передаче (защите) персональных данных работников);</li> <li>- направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года);</li> <li>- своевременное выполнение требований внештатных правовых инспекторов Профсоюза;</li> </ul>
1.2.	Соответствие деятельности ПОО требованиям законодательства по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;</li> <li>- обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное выполнение требований внештатных технических инспекторов Профсоюза;</li> <li>- отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма.</li> </ul>
1.3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- работа попечительского совета;</li> <li>- наличие иных органов самоуправления.</li> </ul>
1.4.	Информационная открытость (сайт ПОО, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ПОО на ее официальном сайте в сети Интернет в соответствии с п. 3 постановления Правительства РФ от 10 июля 2013 г. № 582;</li> <li>- наличие на сайте ПОО страницы первичной профсоюзной организации (при наличии), Совета автономного учреждения, общего собрания работников и представителей обучающихся автономного учреждения, иных органов самоуправления;</li> <li>- объем трафика Интернет, обеспечивающего учебный процесс в профессиональной образовательной организации, Гб</li> </ul>
<b>2.</b>	<b>Образовательная деятельность</b>	
2.1.	Соответствие деятельности ПОО требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение требований ФГОС;</li> <li>- выполнение аккредитационных требований.</li> </ul>
2.2.	Реализация программ дополнительного образования на базе ПОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ дополнительного образования;</li> <li>- процент охвата (устанавливается по решению учредителя) программами обучающихся;</li> </ul>
2.3.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ профильного обучения, предпрофильной подготовки;</li> <li>- процент охвата (устанавливается по решению учредителя) программами обучающихся;</li> </ul>
2.4.	Динамика индивидуальных образовательных	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие положительной динамики по результатам региональных контрольных мероприятий;</li> </ul>

	результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	- наличие положительной динамики по результатам контрольных мероприятий внутри образовательной организации;
2.5.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)	- отсутствие случаев выбытия из ПОО по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушения Устава автономного учреждения
2.6.	Результаты итоговой аттестации	- результаты ГИА не ниже среднеобластного показателя.
2.7.	Организация сетевого взаимодействия, взаимодействия с работодателями	- доля студентов ПОО, 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 ПОО, освоивших модули вариативной составляющей ОПОП, ППСЗ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим "самозанятости" выпускника, %
2.8.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	- независимая оценка качества образования может осуществляться в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении ПОО, а также всех образовательных программ, в том числе с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования (по решению учредителя)
2.9.	Качество государственной услуги	- доля выпускников в отчетном году, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании с отличием по программам среднего профессионального образования: отношение численности выпускников по программам среднего профессионального образования (подготовка специалистов среднего звена), получивших дипломы с отличием, к общей численности выпускников по программам среднего профессионального образования (подготовка специалистов среднего звена), получивших дипломы, $\times 100\%$ (устанавливается по решению учредителя).
<b>3.</b>	<b>Социальная работа</b>	
3.1.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне образовательной организации; - процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся ПОО; - сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ; - наличие индивидуальных учебных планов.
3.2.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	- количество (устанавливается по решению учредителя) спортивных секций, созданных в ПОО; - процент (устанавливается по решению учредителя) участия обучающихся в работе секций; - количество (устанавливается по решению учредителя) проводимых ПОО спортивных мероприятий (соревнований) за отчетный период; - процент (устанавливается по решению учредителя) участия в проводимых ПОО спортивных мероприятиях обучающихся;

		- организация сдачи норм ГТО
3.3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	- наличие индивидуальных программ реабилитации обучающихся с ОВЗ; - использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования; - предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь; - проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий; - обеспечение доступа в здание организации для людей с ОВЗ.
3.4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие программ на уровне ПОО; - процент (устанавливается по решению учредителя) участников программ к общему количеству обучающихся; - охват обучающихся горячим питанием (устанавливается по решению учредителя); - привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья обучающихся; -отсутствие (снижение) случаев травматизма среди обучающихся.
3.5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	- диагностика наличия в семьях социально-педагогических проблем; - посещение по месту жительства обучающихся «группы риска»; - положительная динамика учебных результатов обучающихся «группы риска»; -сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних.
3.6.	Реализация социокультурных проектов (музей ПОО, театр, социальные проекты, научное общество студентов, др.)	- количество (устанавливается по решению учредителя) и разнообразие социокультурных проектов на уровне ОО; - процент участников (устанавливается по решению учредителя) социокультурных проектов к общему количеству обучающихся ОО; -привлечение родителей к участию в социокультурных проектах
3.7.	Обеспеченность иногородних обучающихся общежитием	- удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии, %
<b>4.</b>	<b>Кадровый потенциал</b>	
4.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	- организация работы наставников для молодых педагогических работников; - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников, доля штатных педагогических работников младше 35 лет, в общей численности штатных педагогических работников, %
4.2.	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, работа с кадрами	- процент (устанавливается по решению учредителя) педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию; - привлечение педагогических работников к участию в органах государственно-общественного управления ПОО; - поддержка участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах; - доля штатных педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, в общей численности штатных педагогических работников, %; - доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на предприятиях работодателей, к общему числу преподавателей и мастеров производственного обучения, %; - доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении

		теоретического обучения, учебных и производственных практик), в общей численности педагогических работников, %
<b>5.</b>	<b>Финансово-экономическая деятельность</b>	
5.1.	Финансовый менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение государственного (муниципального) задания;</li> <li>- своевременная финансовая отчетность;</li> <li>- наличие спонсорской помощи ПОО;</li> <li>- эффективность использования имущественного комплекса, оборудования;</li> <li>- качественное исполнение функций государственного заказчика;</li> <li>- наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы</li> <li>- участие в конкурсах, грантовая деятельность.</li> </ul>
5.2.	Финансово-экономическая деятельность (группа показателей для директора ПОО)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты);</li> <li>- отсутствие просроченной кредиторской задолженности;</li> <li>- достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями;</li> <li>- отношение средней заработной платы педагогических работников в профессиональной образовательной организации к средней заработной плате по экономике в регионе, %;</li> <li>- доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области;</li> <li>- доходы ПОО из всех источников в расчете на одного педагогического работника, руб.;</li> <li>- доходы ПОО из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.</li> </ul>
<b>6.</b>	<b>Эффективность деятельности ПОО на рынке труда</b>	
6.1.	Трудоустройство выпускников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП, ППССЗ, трудоустроившихся не позднее завершения первого года после выпуска, в общей численности выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП, ППССЗ (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %;</li> <li>- доля выпускников по ОПОП, ППССЗ 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), %</li> </ul>

3.6. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников должна осуществляться с обязательным привлечением представителей трудового коллектива.

3.7. Информация о результатах деятельности административно-управленческого персонала и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности размещается в открытом доступе на сайте организации в сети Интернет.

#### **4.ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

4.1. 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 услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

4.2. При оформлении трудовых отношений с работником рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание организации;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

4.3. При поступлении на работу работник автономного учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении 1 к настоящему Положению (далее - примерная форма трудового договора). Примерная форма трудового договора, представленная в приложении, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р. и является частью Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы.

4.4. С работником ПОО, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

4.5. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику организации, второй – хранится специалистом по кадрам. При этом получение работником организации экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся специалистом по кадрам .

4.6. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.7. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в организации);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

- продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

- меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

4.8. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей),

расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.9. Если трудовые обязанности работников полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

4.10. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;

з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.



4.11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных подпунктом 3.8. настоящего Положения, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику.

4.12. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае, если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

4.13. Если работнику ПОО поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

4.14. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников организации;
- об обязанности работника организации отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника ;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

4.15. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации, режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

## **5. ИНФОРМАЦИЯ ОБ АНАЛИЗЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Эффективный контракт» в сфере образования внедряется на основе действующей в образовательных организациях новой системы оплаты труда. В рамках обеспечения перехода на эффективный контракт в системе среднего профессионального образования (далее – СПО) НИУ «Высшая школа экономики» проведено исследование о разработке и внедрении модели совершенствования системы оплаты труда педагогических работников организаций среднего профессионального образования (далее – СПО).

По данным исследования, введение эффективного контракта с преподавателями образовательных организаций СПО происходит в условиях разных подходов к структуре оплаты труда и наполнению основных компонентов оплаты труда, реализованных в различных регионах в отношении подведомственных образовательных организаций СПО.

В системе СПО субъектов Российской Федерации переход на «эффективный контракт» осуществляется на основе утвержденных систем оплаты труда с учетом методических рекомендаций Министерства (письмо Минобрнауки России от 27 июня 2013 г. №1158-02).

В структуре оплаты труда преподавателя могут указываться перечни выплат стимулирующего и премиального характера, в разделе «условия их назначения» даются ссылки на соответствующие разделы положений об оплате труда этих образовательных организаций; таблицы с перечнями критериев, показателей оценки эффективности и их измерением в баллах.

Для СПО, готовящих кадры для крупных работодателей, характерно установление тесного контакта между работодателем и организацией, обеспечивается согласование программ, организуются производственные практики. Показатели эффективности формируются при активном участии работодателей.

СПО, готовящие кадры для свободного рынка (торгово-экономические, юридические и др.), т.е. не имеющие заказов от работодателя, разрабатывают соответствующие показатели эффективности с ассоциациями соответствующего профиля, крупными сетевыми организациями.

Приложение N 1  
к Положению о внедрении апробированных моделей  
эффективного контракта в ГАПОУ СО «ИМТ»

**Примерная форма трудового договора  
с работником государственного (муниципального) учреждения**

\_\_\_\_\_ " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, ф.и.о.)  
действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(ф.и.о.)  
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны),  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или  
\_\_\_\_\_)  
специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя \_\_\_\_\_  
(наименование обособленного отделения, отдела, участка, \_\_\_\_\_ лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## **II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

## **III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

\_\_\_\_\_ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.  
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

## **VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

## **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **Х. Заключительные положения**

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

Адрес (место нахождения)

Адрес места жительства  
Паспорт (иной документ, удостоверяющий  
личность)

ИНН

серия N  
кем выдан  
дата выдачи " " г.

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Работник получил один экземпляр  
настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

Приложение N 2  
к Положению о внедрении апробированных моделей  
эффективного контракта в ГАПОУ СО «ИМТ»

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**(«дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на**  
**повышение эффективности образования» в Свердловской области**  
**на 2014–2018 годы**  
(Постановление Правительства Свердловской области от 16.05.2014 № 421-ПП)

**Раздел 4. Изменения в сфере профессионального обучения и среднего профессионального образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту»**

**Глава 16. Основные направления**

18. Укрепление потенциала системы профессионального обучения и среднего профессионального образования и повышение ее инвестиционной привлекательности включает в себя:

- 1) мониторинг оценки деятельности организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования;
- 2) реализацию региональных программ модернизации профессионального образования;
- 3) развитие и обеспечение деятельности сети многофункциональных центров прикладных квалификаций;
- 4) нормативно-правовое и методическое обеспечение развития сетевых форм организации образовательных программ сфере профессионального обучения и среднего профессионального образования;
- 5) оптимизацию сети образовательных организаций и образовательных программ с учетом особенностей образовательных организаций, существующей структуры региональной системы образования и перспектив ее развития с учетом социально-экономического развития региона до 2020 года и в последующие годы;
- 6) функционирование сети организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, направленные на удовлетворение региональной потребности в квалифицированных работниках.

19. Повышение качества профессионального обучения и среднего профессионального образования включает в себя:

- 1) разработку и внедрение системы оценки качества услуг системы профессионального обучения и среднего профессионального образования;
- 2) формирование новых принципов распределения государственного задания на программы профессионального обучения и среднего профессионального образования;
- 3) реализацию новых подходов к распределению контрольных цифр приема граждан для обучения по образовательным программам среднего профессионального образования;



4) разработку (актуализацию) плана мероприятий по развитию образовательных программ, предусматривающих совмещение обучающимися теоретической подготовки с практическим обучением.

20. Введение «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования включает в себя:

1) разработку и внедрение механизмов «эффективного контракта» с педагогическими работниками и мастерами производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования;

2) разработку и внедрение механизмов «эффективного контракта» с руководителями профессиональных образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования;

3) информационное и мониторинговое сопровождение введения «эффективного контракта».

### Глава 17. Ожидаемые результаты

21. Укрепление потенциала системы профессионального обучения и среднего профессионального образования и ее инвестиционной привлекательности предусматривает:

1) функционирование сети организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, направленные на удовлетворение региональной потребности в квалифицированных работниках;

2) стабильное функционирование 15 многофункциональных центров прикладных квалификаций;

3) обновление кадрового состава системы профессионального обучения и среднего профессионального образования.

22. Повышение качества профессионального обучения и среднего профессионального образования предусматривает:

1) реализацию программ профессионального обучения и среднего профессионального образования (содержание программ, технологии обучения и оценка достижений) в соответствии с требованиями ФГОС и с учетом требований работодателей;

2) увеличение доли выпускников профессиональных образовательных организаций, трудоустраивающихся по полученной специальности.

23. Введение «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования предусматривает, что средняя заработная плата педагогических работников — мастеров производственного обучения государственных (муниципальных) образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, составит не менее 100 процентов средней заработной платы по экономике Свердловской области.

### Основные количественные характеристики системы профессионального обучения и среднего профессионального образования

№ строки	Наименование показателя	Единица измерения	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Численность молодежи в возрасте 15–21 года	тыс. человек	311,47	292,95	278,64	272,16	266,59	268,57	274,27
2	Число получателей услуг (численность обучающихся по программам профессионального обучения и среднего профессионального образования)	тыс. человек	61,6	62,4	62,9	63,5	63,9	63,9	64,5

№ строки	Наименование показателя	Единица измерения	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Численность обучающихся по программам профессионального обучения и среднего профессионального образования в расчете на 1 педагогического работника	человек	10,4	13	13,8	14,1	14,3	14,6	14,9
4	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию к числу допущенных к государственной итоговой аттестации	процентов	99,97	99,97	99,98	99,98	99,99	99,99	99,99
5	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования	процентов	58	57	54	51	49	47	45
6	Среднесписочная численность педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования	тыс. человек	5,929	4,806	4,565	4,508	4,474	4,382	4,332
7	Доля педагогических работников и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	процентов	10,00	10,10	10,20	10,30	10,40	10,50	10,60
8	Число реорганизованных (ликвидированных) профессиональных образовательных организаций	единиц	23	33	13	4	3	4	4
9	Охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный вес численности занятого населения в возрасте 25–65 лет, прошедшего повышение квалификации (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы)	процентов	24	27	33	37	38	38	39

**Глава 19. Мероприятия по повышению эффективности и качества услуг в сфере профессионального обучения и среднего профессионального образования, соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту»**

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
1	Укрепление потенциала системы профессионального обучения и среднего профессионального образования и			

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
	повышение ее инвестиционной привлекательности			
2	Мероприятие 1. Мониторинг оценки деятельности организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, исполнительные органы государственной власти Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию)	2014–2018 годы	не менее 55 процентов выпускников профессиональных образовательных организаций будут трудоустроены в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)
3	1) проведение мониторинга оценки деятельности организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования в Свердловской области	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, исполнительные органы государственной власти Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию)	2014 год	не менее 55 процентов выпускников профессиональных образовательных организаций будут трудоустроены в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)
4	2) разработка и использование методических рекомендаций по оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, и проведение указанной оптимизации	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию)	2014–2017 годы	оптимизация сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования
5	3) мониторинг укрупнения сети организаций среднего профессионального образования (до средней численности 200–600 человек)	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию)	2014–2018 годы	оптимизация сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования
6	Мероприятие 2. Реализация региональных программ модернизации профессионального обучения и среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	не менее 55 процентов выпускников профессиональных образовательных организаций будут трудоустроены в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
9	Мероприятие 3. Создание сети многофункциональных центров прикладных квалификаций:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию)	2014–2015 годы	функционирование 15 многофункциональных центров прикладных квалификаций
10	организация создания базы образовательных программ, реализуемых многофункциональными центрами прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего общего образования, в зависимости от потребности предприятий и граждан	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2015 годы	развитие спектра образовательных программ в 15 многофункциональных центрах прикладных квалификаций в зависимости от потребности предприятий и граждан
11	Мероприятие 4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение развития сетевых форм организации образовательных программ в сфере профессионального обучения и среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования (по согласованию)	2014–2017 годы	программа деятельности сети ресурсных центров, их отраслевой и территориальной специализации в Свердловской области до 2020 года
12	Повышение качества профессионального обучения и среднего профессионального образования			
13	Мероприятие 5. Организация разработки и внедрения системы оценки качества услуг системы профессионального обучения и среднего профессионального образования:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации (по согласованию)	2014 год	доля профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, в которых реализуется оценка деятельности профессиональных образовательных организаций, их руководителей и основных категорий работников, составит 100 процентов

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
14	разработка (изменение) показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) организаций среднего профессионального образования, их руководителей и основных категорий работников	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014 год	доля профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, в которых реализуется оценка деятельности профессиональных образовательных организаций, их руководителей и основных категорий работников, составит 100 процентов
15	Мероприятие 6. Организация разработки и внедрения новых принципов распределения государственного задания на реализацию программ профессиональной подготовки и среднего профессионального образования:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2016 год	не менее чем на 95 процентов будет осуществлено исполнение образовательными организациями государственного задания на реализацию программ профессиональной подготовки и среднего профессионального образования
16	1) пилотная апробация рекомендаций по составу заявки и критериям оценки заявок при проведении публичного конкурса на установление образовательным организациям контрольных цифр приема граждан для обучения по программам профессиональной подготовки и среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2016 год	охват подведомственных организаций профессионального образования проведением конкурса на установление образовательным организациям контрольных цифр приема составит 100 процентов
17	2) внедрение нового порядка распределения контрольных цифр приема граждан для обучения по программам профессионального образования и среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2017–2018 годы	охват организаций профессионального образования Свердловской области участием в публичном конкурсе на установление образовательным организациям контрольных цифр приема граждан для обучения по программам профессиональной подготовки и среднего профессионального образования составит 100 процентов
18	разработка (актуализация) плана мероприятий по развитию образовательных программ, предусматривающих совмещение обучающимися теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014 год	удельный вес выпускников профессиональных образовательных организаций последнего года выпуска, трудоустроившихся по полученной специальности составит 46 процентов
19	реализация новых подходов к распределению контрольных цифр приема граждан для обучения по образовательным программам среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2016 годы	не менее 55 процентов выпускников профессиональных образовательных организаций будут трудоустроены в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)
20	Введение «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования			
21	Совершенствование	Министерство общего и	2014–2018	доля педагогических работников

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
	(модернизация) моделей аттестации педагогических работников и мастеров производственного обучения с последующим их переводом на «эффективный контракт»	профессионального образования Свердловской области, органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (по согласованию), с участием руководителей организаций системы профессионального обучения и среднего профессионального образования (по согласованию)	годы	и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория
22	Мероприятие 7. Организация внедрения механизмов «эффективного контракта» с педагогическими работниками и мастерами производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, профессиональные образовательные организации с участием профсоюзных организаций, общественных объединений (по согласованию)	2014–2018 годы	отношение средней заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций к средней заработной плате по Свердловской области к 2017 году составит 100 процентов
22	1) разработка моделей «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации (по согласованию)	2014 год	наличие моделей «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования
23	2) планирование дополнительных расходов бюджета Свердловской области на повышение оплаты труда педагогических работников системы профессионального обучения и среднего профессионального образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	внесение изменений в государственную программу Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года», утвержденную постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1262-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года»
24	3) информационное сопровождение мероприятий по	Министерство общего и профессионального	2014–2018 годы	информирование 100 процентов работников профессиональных

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
	введению «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования с участием профсоюзных организаций, общественных объединений (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и иные мероприятия)	образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации (по согласованию), средства массовой информации (по согласованию)		образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, о введении «эффективного контракта» в профессиональных образовательных организациях (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и иные мероприятия)
25	4) мониторинг влияния внедрения «эффективного контракта» на качество образовательных услуг системы профессионального обучения и среднего профессионального образования, в том числе выявление лучших практик	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации с участием профсоюзных организаций, общественных объединений (по согласованию)	2016–2018 годы	выявление и распространения лучших практик внедрения «эффективного контракта», обеспечивающих повышение качества образовательных услуг системы профессионального обучения и среднего профессионального образования
26	Мероприятие 8. Организация внедрения механизмов «эффективного контракта» с руководителями образовательных организаций системы профессионального обучения и среднего профессионального образования:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	заключение трудовых договоров с руководителями профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, на принципах «эффективного контракта» к 2017 году составит 100 процентов
27	1) организация системы профессионального обучения и среднего профессионального образования, направленной на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития	2014 год	ежеквартальная оценка результатов исполнения государственного задания профессиональных образовательных организаций в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 08.02.2011 № 76-ПП «О порядке формирования

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
	эффективностью деятельности руководителя организации среднего профессионального образования (в том числе по результатам независимой оценки)	образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации (по согласованию)		государственного задания в отношении государственных учреждений Свердловской области и финансового обеспечения выполнения государственного задания»
28	2) организация проведения работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями государственных (муниципальных) организаций (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) дополнительного образования детей в соответствии с типовой формой договора	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	заключение трудовых договоров с руководителями профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, на принципах «эффективного контракта» к 2017 году составит 100 процентов
29	Мероприятие 9. Информационное и мониторинговое сопровождение введения «эффективного контракта»:	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	информирование 100 процентов работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, о введении «эффективного контракта» в профессиональных образовательных организациях (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и иные мероприятия)
30	1) информационное сопровождение мероприятий по введению «эффективного контракта» в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и иные мероприятия с участием профсоюзных организаций, общественных объединений)	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (по согласованию), ресурсные центры развития профессионального образования Свердловской области (по согласованию), профессиональные образовательные организации (по согласованию), с участием профсоюзных организаций, общественных объединений (по	2014–2018 годы	доля работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, в расчете на 1 работника, замещающего должности преподавателей и (или) мастеров производственного обучения



№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	
1	2	3	4	5
		согласованию)		
31	2) мониторинг влияния внедрения «эффективного контракта» на качество образовательных услуг системы профессионального обучения и среднего профессионального образования, в том числе выявление лучших практик внедрения «эффективного контракта»	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, профессиональные образовательные организации (по согласованию), с участием профсоюзных организаций, общественных объединений (по согласованию)	2015 и 2018 годы	ежеквартальная оценка результатов исполнения государственного задания профессиональных образовательных организаций, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 08.02.2011 № 76-ПП «О порядке формирования государственного задания в отношении государственных учреждений Свердловской области и финансового обеспечения выполнения государственного задания»
32	Оптимизация численности по отдельным категориям педагогических работников, определенных указами Президента Российской Федерации, с учетом увеличения производительности труда и проводимых институциональных изменений	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования к средней заработной плате в Свердловской области .
33	Информирование и мониторинговое сопровождение введения «эффективного контракта»	Министерство общего и профессионального образования Свердловской области	2014–2018 годы	отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, к средней заработной плате в Свердловской области

**Показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере среднего профессионального образования, соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту»**

№ строки	Наименование показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Результаты
1	Число многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего общего образования	единиц	15	15	15	15	15	15	функционирование 15 многофункциональных центров прикладных квалификаций

2	Удельный вес численности выпускников профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников профессиональных образовательных организаций очной формы обучения	процентов	45,00	46,00	48,00	50,00	53,00	56,00	не менее 55 процентов выпускников профессиональных образовательных организаций будут трудоустроены в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)
3	Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций к средней заработной плате в Свердловской области	процентов	86,1	86,5	87,0	90,0	100,0	100,0	отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования к средней заработной плате в Свердловской области составит 100 процентов