

СОГЛАСОВАНО:
Министерство культуры Свердловской
области _____

УТВЕРЖДЕНО
директор колледжа _____



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по повышению эффективности деятельности ГБОУ СПО СО

«Нижнетагильский колледж искусств»

I. Цели разработки Плана учреждения.

Данный план разработан в соответствии со следующими законодательными и нормативными актами:

- Постановление Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 223-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013-2018 годы»;

- Постановление Правительства Свердловской области от 26.02.2013 г. № 224-ПП "Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области";

- Постановление Правительства Свердловской области от 10.04.2013 г. № 468-ПП "О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников государственных учреждений культуры Свердловской области";

- Приказ МК РФ от 15.05.2013 г. №500 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» в отношении подведомственных Министерству культуры Российской Федерации федеральных государственных бюджетных образовательных организаций и научно-исследовательских учреждений;

- Приказ Министерства культуры Свердловской области от 31.05.2013 г. № 165 "Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений культуры, среднего профессионального образования Свердловской области и их руководителей».

Настоящий План (далее - План) составлен на основе целевых показателей деятельности колледжа, установленных МКСО и введенных

дополнительно колледжем контрольных показателей, синхронизированных с достижением целевых показателей региональных «дорожных карт» изменений в бюджетной сфере. План разработан в целях совершенствования образовательной, методической, административно-управленческой и хозяйственной деятельности учреждения, системы оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизации доходов и расходов, улучшения качества предоставляемых услуг, сохранения и развития кадрового потенциала учреждения в соответствии с принципами государственной политики, направленными на повышение эффективности в сферах культуры и образования.

Основные задачи:

- повышение качества оказываемых услуг, укрепление положительного имиджа учреждения в образовательном и культурном сообществе;
- совершенствование системы оплаты труда, создание эффективного механизма стимулирования, неразрывно связанного с качеством оказываемых услуг;
- поэтапный рост оплаты труда, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда работников до средней заработной платы в свердловской области;
- развитие кадрового потенциала работников, обновление квалификационных требований;
- снижение стоимости государственной услуги по реализации основных программ среднего профессионального образования.

II. Проведение структурных преобразований.

Структурные преобразования осуществляются по следующим направлениям:

1. повышение качества и расширение спектра оказываемых услуг;
2. расчет стоимости единиц услуги по реализации каждой основной образовательной программы, реализуемой в колледже;
3. оптимизация структуры бюджетного контингента обучающихся в соответствии с потребностями отрасли;
4. организация системы информирования о деятельности учреждения через СМИ, информационно-телекоммуникационные сети;
5. организация системы проведения анкетирования потребителей услуг;
6. ежегодное проведение самообследования колледжа.

III. Целевые показатели (индикаторы) развития учреждения до 2018 г. и меры, обеспечивающие их достижение.

Целевые показатели (индикаторы) развития ГБОУ СПО СО НТКИ установлены в соответствии с областной целевой программой "Развитие культуры в Свердловской области" на 2011 - 2015 годы", утвержденной

постановлением Правительства Свердловской области от 11.10.2010 №1474-ПП (до 2013 года включительно) и государственной программой Свердловской области "Развитие культуры в Свердловской области до 2020 года", утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1268-ПП (с 2014 года).

№	Наименование целевого показателя (индикатора)	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания обучения (без учета ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	%	90	90	90	90	90
2.	Увеличение количества одаренных детей, участвующих в творческих мероприятиях по отношению к общей численности обучающихся.	%	75	77	78	79	80
3.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории.	%	97	98	98	99	99
4.	Численность обучающихся в расчете на одного педагогического работника (включая концертмейстеров).	человек	2,8	2,9	2,9	3,0	3,1
5.	Доля потребителей, удовлетворенных качеством услуги, от	%	76	78	80	82	83

	общего опрошенных.	числа					
--	-----------------------	-------	--	--	--	--	--

В период 2014 – 2018 г. планируются следующие мероприятия:

1. Проведение работ по капитальному ремонту здания в соответствии с выделенными субсидиями.
2. Поэтапное достижение величины целевого показателя по региону (к 100% в 2018 г.) в части соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате по экономике Свердловской области (п. 1 в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 24.04.2013 № 526 - ПП).
3. Организация работы ресурсного центра и информационно-коммуникационной площадки на базе колледжа и ТМО:

№	Мероприятие	Сроки исполнения
3.1.	Приобретение оборудования для организации приема и трансляций мероприятий в режиме онлайн.	2014 - 2018 г. по мере поступления субсидий.
3.2.	Оснащение аудиторий современным оборудованием: музыкальными инструментами, акустическими системами, компьютерами, мультимедиа, интерактивными досками и т. п. для повышения качества предоставляемых услуг и мотивации обучающихся и потенциальных абитуриентов.	2014 – 2018 г. за счет целевых субсидий и внебюджетных средств.
3.3	Разработка формы портфолио, создание базы портфолио одаренных студентов.	2014 г.
3.4.	Создание базы данных одаренных детей из числа обучающихся в ДМШ и ДШИ Нижнетагильского ТМО.	2014 г.
3.5.	Методические консультации преподавателей НТКИ, в т.ч. в режиме онлайн – трансляций, детей, обучающихся в ДМШ и ДШИ ТМО.	2014 – 2018 г. в течение учебного года.
3.6.	Организация и проведение конкурсов и фестивалей с целью выявления одаренных детей и их профессионального роста: - региональный конкурс «Наши надежды»; - конкурсы ТМО и открытые академические концерты по различным специальностям; - фестиваль ОНИ «Народом сохранено»; - фестиваль «Новые имена».	Ежегодно Ежегодно по плану ТМО и СОМЦ Ежегодно Один раз в два

	Участие преподавателей колледжа в работе жюри конкурсов, проводимых музыкальными школами и школами искусств ТМО.	года (2015; 2017) Ежегодно по плану ТМО и СОМЦ.
3.7.	Реализация проекта «День колледжа искусств» в ДМШ и ДШИ ТМО: - методические консультации преподавателей НТКИ, включая музыкально-теоретические дисциплины; - беседы с родителями обучающихся; - концерты студентов НТКИ; - круглые столы.	Ежегодно не менее 5 мероприятий.
3.8.	Расширение социального партнерства с УГК им. М.П.Мусоргского, ЕГТИ и другими творческими ВУЗами: - проведение методических семинаров и консультаций ведущих преподавателей ВУЗов; - проведение мероприятий (творческих школ) в формате школа – колледж – ВУЗ.	Ежегодно по плану ТМО и СОМЦ
3.9.	Организация и проведение концертов на базе НТКИ с привлечением аудитории из числа преподавателей и обучающихся ДШИ и ДМШ, городской культурной общественности: - преподавателей, студентов и коллективов колледжа; - известных гастролирующих музыкантов и коллективов; - преподавателей и студентов музыкальных ВУЗов.	Ежегодно по плану концертной деятельности НТКИ
3.10.	Пополнение фонда методических работ и публикаций преподавателей НТКИ.	Ежегодно
3.11.	Реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации) на базе НТКИ.	Два раза в год
3.12.	Организация и проведение областных педагогических чтений «Проблемы общегуманитарной подготовки в учреждениях СПО» с публикацией сборника статей.	Ежегодно
3.13.	Участие преподавателей НТКИ в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников.	Ежегодно

Меры, обеспечивающие достижение целевых показателей (индикаторов) развития учреждения:

1. Создание механизма стимулирования работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда. Разработка критериев эффективности деятельности работников.
2. Поэтапный рост оплаты труда работников, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников до средней заработной платы в Свердловской области.
3. Обновление квалификационных требований к работникам, разработка новых должностных инструкций - 2014-2015 г. Переобучение, непрерывное повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников.

IV. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников.

В плановый период намечено достижение показателей (индикаторов) характеризующих эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждения культуры.

Данные мероприятия направлены на выполнение Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Динамика (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждения культуры и средней заработной платы в Свердловской области.

Средняя заработная плата в Свердловской области (руб.) за IV квартал 2013г. (без	IV квартал 2013г.		2013 год (нарастающим итогом)		2014 год	2015 год	2016 год
	План	Факт	План	Факт	План	План	План

внешних совместите лей)							
28365,00	27446	28408	23874	24523	25890	27184	28543

- Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала;

- оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждения культуры, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

Показатели	План 2013 год	Факт 2013 год	План 2014 год
Фонд оплаты труда	36668,0	36050,0	45076
Фонд оплаты труда основного персонала (тыс. руб.)	25990,0	25549,0	34223,0
Фонд оплаты труда прочего персонала вт.ч. (тыс. руб.)	10678,0	10501,0	10853,4
административно- управленческого персонала (тыс. руб.)	2955,0	2780,0	3112,4
Доля расходов на оплату труда административно- управленческого и вспомогательного персонала (процент) в т.ч.	29,1	29,1	24,1
Доля расходов на оплату труда административно- управленческого персонала в фонде оплаты труда (процент)	8,0	7,7	7,0

Соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения:

Показатели	Факт 2013 год	План 2014 год
Средняя заработная плата основного персонала (руб.)	24523	25890
Средняя заработная плата вспомогательного персонала (без административно-управленческого персонала) (руб.)	13404	13439
Соотношение средней заработной платы	1/0,5	1/0,5

В последующие годы планового периода (до 2018 г.) предполагается ежегодная корректировка данных целевых показателей оплаты труда в соответствии с целевыми показателями региональных "дорожных карт" изменений в бюджетной сфере.

V. Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт.

1. Совершенствование системы оплаты труда.

№	Мероприятие	Сроки исполнения
1.	Подготовка предложений по разработке (изменений) показателей эффективности деятельности учреждений культуры - письмо в МКСО.	Ежегодно до декабря текущего года для установления на следующий год
2.	Корректировка штатного расписания.	Ежегодно
3.	Внесение изменений в Положение об оплате труда работников в части выполнения положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и использования дополнительных средств на стимулирующие выплаты работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников.	2014 – 2018 г. по мере необходимости.
5.	Мониторинг достижений целевых показателей средней заработной платы	Ежегодно по форме «зп-образование»

работников, определенных Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597.	
--	--

2. Снижение стоимости государственной услуги по реализации основных программ среднего профессионального образования.

№	Мероприятие	Сроки исполнения
1.	Анализ ситуации: соответствие учебных планов и тарификации.	I квартал 2014 г.
2.	Расчет стоимости единицы услуги по каждой реализуемой в колледже основной образовательной программе.	До 01.08. 2014 г.
3.	Пересмотр учебных планов, снижение количества индивидуальных занятий, увеличение количества мелкогрупповых занятий.	III квартал 2014 г.
4.	Оптимизация количества внешних совместителей – концертмейстеров.	III квартал 2014 г.
5	Анализ штатного расписания, сокращение вакантной должности (1 ставка) ремонтника – настройщика.)	I квартал 2014 г.

3. Развитие кадрового потенциала работников.

Использование принципов «эффективного контракта» предполагает актуализацию квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных услуг, в связи с этим планируется уделить особое внимание соответствующей профессиональной переподготовке и повышению квалификации. Планируется также, наряду с совершенствованием системы оплаты труда, продолжать разработку систем оценки эффективности деятельности работников и совершенствовать системы оценки качества оказания государственных услуг.

Направление деятельности	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Профессиональная переподготовка, чел.	-	1	1	1	-
Повышение квалификации,	10	41	12	9	40

<p>чел. Прим.: данный прогноз составлен с учетом действующего графика повышения квалификации и отражает реальные потребности в ПК, связанные с требованиями к аттестации педагогических работников.</p>					
--	--	--	--	--	--

В области совершенствования систем оценки качества оказания государственных услуг и разработки систем оценки эффективности планируется:

Совещания с педагогическим коллективом, обсуждение этапов завершения разработки и усовершенствование системы качества образования.	ежеквартально
<p><u>В рамках самообследования:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка образовательной деятельности колледжа; - Оценка системы управления колледжем; - Оценка содержания и качества подготовки обучающихся; - Оценка качества организации учебного процесса; - Мониторинг востребованности выпускников; - Оценка качества кадрового и учебно-методического обеспечения; - Контроль над выполнением требований к содержанию библиотечно-информационного обеспечения; - Оценка состояния материально-технической базы; - Оценка эффективности функционирования внутренней системы оценки качества образования. 	2 раза в год
Обсуждение с административным составом итогов внутреннего мониторинга.	ежеквартально
Выступления представителей администрации и методической службы на методических и педагогических советах, Совете колледжа с целью разъяснения новых требований к аттестации и нового порядка аттестации педагогических работников.	В течении 2014 года по отдельному плану.
<u>Работа над созданием комплектов контрольно-оценочных средств и учебно-методических</u>	

<u>комплексов в соответствии с требованиями ФГОС:</u>	
Утверждение 30 комплектов, т.е. 45% от общего числа необходимых КОС и УМК (общеобразовательные и профильные дисциплины)	в течение 2014 г.
Утверждение 33 комплектов, т.е. 55% от общего числа необходимых КОС и УМК (профессиональные модули).	в течение 2015 г.

4. Мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с введением эффективного контракта.

Введение «эффективного контракта» означает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров, подразумевающее конкретизированные должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

№	Мероприятия	Сроки
1.	Проведение разъяснительной работы по вопросам повышения оплаты труда работникам культуры и перехода на эффективный контракт: заседание профкома, профсоюзное собрание, Совет колледжа.	I полугодие 2014 г.
2.	Повышение квалификации специалиста по кадрам и бухгалтера-экономиста.	2014 г.
3.	Обновление должностных инструкций с учетом актуализации квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных услуг (выполнения работ).	2014 – 2015 г.
4.	Разработка критериев эффективности деятельности работников, синхронизированных с показателями выполнения Государственного задания и квалификационными требованиями; заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам, основанным на принципах "эффективного контракта":	2014 – 2015 г.
5.	Перевод работников на «эффективный контракт»: - Административно-управленческий аппарат и заведующие отделениями; - Педагогические работники	2014 г. 2015 г.