

بسمه تعالی

دستورالعمل « کارانه مربیان ، کارکنان و رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای ثابت دولتی »

مقدمه :

با عنایت به اینکه ارتقاء بهره وری یکی از مهمترین استراتژی و زیرساخت اصلی سیاستها و برنامه های تعالی این سازمان به شمار میرود لذا برنامه ریزی به منظور ارزیابی عملکرد شغلی مربیان ، رؤسا و کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای به عنوان یکی از سازوکارهای عملیاتی جهت تحقق استراتژی یادشده و داشتن سازمانی متعالی و سرآمد ، امری ضروری است . بر همین اساس با بهره گیری از تجارب و رهنمودهای صاحب نظران و اندیشمندان مدیریت منابع انسانی « دستورالعمل اجرای طرح کارانه مربیان ، رؤسا و کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای » از طریق تعیین الگویی ساده و روشن در قالب « نظریه چند عاملی بهره وری » با تأکید بر ارزیابی شاخص های کلیدی عملکرد نیروی انسانی مراکز آموزشی به نحوی طراحی و تدوین شده است که علاوه بر ارتقاء کارآیی سازمانی منجر به گسترش عدالت در برخورداری مربیان ، رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی از مزایای مادی و معنوی متناسب با سطح عملکرد آنان خواهد شد.

۱ - اهداف :

- اندازه گیری میزان دستیابی به نتایج مورد انتظار به منظور تعیین اثر بخشی .
- تقویت انگیزه و علاقه مربیان ، رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی به ارائه کار بهتر .
- ارتقاء کیفیت فرآیند مهارت آموزی .
- بهبود مدیریت و ارتقاء بهره وری مراکز آموزشی .

۲ - سازماندهی اجرا :

۲- ۱: به منظور برنامه ریزی و اجرای طرح ، « کمیته ارزیابی کارائی و بهره وری » با اعضاء و شرح وظایف ذیل هر ماه یکبار تشکیل می شود :

اعضای کمیته:

- مدیرکل
- معاون آموزشی
- معاون اداری و پشتیبانی
- مسئول حوزه سنجش و ارزشیابی
- مسئول آموزش و پژوهش
- نماینده رؤسای مراکز
- نماینده مربیان

توضیح: نماینده رؤسای مراکز در اولین جلسه عمومی رؤسای مراکز که در هر سال به همین منظور و با دعوتنامه کتبی تشکیل میشود از میان افراد حاضر با رای اکثریت (نصف بعلاوه یک) انتخاب میشود . نماینده مریبان نیز به تشخیص مدیرکل از بین مجموع نمایندگان مریبان هر یک از مراکز انتخاب می گردد .

شرح وظایف کمیته :

- بررسی نتایج ارزیابی عملکرد مریبان ، رؤسای مراکز و کارکنان مراکز آموزشی و تعیین افراد مشمول تشویق و یا اعمال محدودیت .
- تصویب میزان کارانه مریبان براساس جداول شماره یک .
- تصویب میزان کارانه روسا و کارکنان مراکز بر اساس معدل شاخص های ارزیابی دوره های برگزار شده مرکز در مدت سه ماه طبق شرایط مربوط .
- اتخاذ تصمیم در خصوص نحوه اعمال محدودیت برای مریبان ، رؤسا و کارکنان مراکز؛ طبق جداول شماره ۱-۲ و ۱-۳ و ۱-۱ .

تبصره ۱: در صورت اعمال محدودیت برای مریبان ؛ استان میبایست پیش بینی لازم جهت جلوگیری از هرگونه وقفه در انجام تعهدات آموزشی را به عمل آورد.

تبصره ۲: کمیته می تواند متناسب با نتیجه ارزیابی عملکرد مریبان ، رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی مورد نظر را بطور همزمان مشمول محدودیت یک و یا چند بند از جدول ۱-۲ و ۱-۳ و ۱-۱ نماید .

- ارسال صورتجلسات و تصمیمات کمیته در پایان هر سه ماه به دفتر بهسازی و نظارت آموزشی بانضمام نتایج شاخص ارزیابی استان به تفکیک هر یک از مراکز جهت بررسی ؛ تایید و ارسال به حوزه اداری و پشتیبانی جهت تامین منابع مالی مورد نیاز .

۲-۲ : رؤسای مراکز آموزش موظفند در طی دوره ارزیابی (طول مدت اجرای هر دوره آموزشی) شاخصهای ارزیابی دو گانه را بر اساس شناسنامه دوره آموزشی مورد نظر، و به تفکیک عملکرد هر مریبی ، تهیه و با تایید معاون آموزش استان در اختیار کمیته ارزیابی کارائی و بهره وری قرار دهند.

۳ - شاخص سنجش عملکرد مریبان :

شاخص سنجش عملکرد آموزشی مریبان ترکیبی از شاخصهای اصلی ذیل می باشد:

۳ - ۱ : نرخ نگهداشت کارآموزان ثبت نام شده.

۳ - ۲ : نرخ کارآموزان قبول شده در آزمون نهایی.

بر اساس موارد مذکور ، شاخص ارزیابی عملکرد مریبان با روش ذیل محاسبه می شود:

تعداد قبول شدگان نهائی

$$\text{شاخص ارزیابی عملکرد مریبان} = \frac{\text{تعداد قبول شدگان نهائی}}{\text{تعداد ثبت نام شدگان قطعی در دوره}}$$

توجه :

۱. در تعریف شاخص ؛ تعداد ۹/۰ کارآموزان ثبت نام شده قطعی جایگزین کارآموزان حاضر در جلسه آزمون پایان دوره گردیده است تا کارآموزان ترک کننده دوره آموزشی در شاخص لحاظ شده باشد .
۲. برای جلوگیری از کاهش بهره وری ظرفیت کارگاهها و افزایش نرخ نگهداشت کارآموزان در صورتی که مخرج کسریا احتساب ۹/۰ کارآموزان ثبت نام شده قطعی کمتر از عدد ۱۲ باشد می بایست حداقل عدد دوازده قید گردد .

۴ - نحوه محاسبه و تعیین میزان تشویق مربیان :

۴-۱: در پایان هر سه ماه ؛ ارزیابی عملکرد مربی / مربیان براساس شاخص ارزیابی عملکرد محاسبه و معدل گیری شده و با رعایت جدول شماره ۱ میزان پاداش آنها تعیین می شود.

توجه: دوره های آموزشی که طول آنها بیش از سه ماه می باشد در مقطع سه ماهه دوم و ضرایب جدول بر ساعت آموزش انجام شده در آن دوره اعمال می گردد .

۴-۲: در صورتی که براساس معدل شاخصهای ارزیابی مربی در سه ماه ؛ نامبره مشمول دریافت پاداش شود ؛ مجموع ساعات آموزشی دوره های مورد ارزیابی محاسبه و نهایتاً در ضرایب جداول ۱ ضرب میگردد و ما به التفاوت به عنوان پاداش به وی پرداخت خواهد شد .

تبصره ۱: در خصوص دوره های ۱۸ ماهه ' ساعات دوره آموزشی مورد ارزیابی به تعداد فاز هایی که کارآموز در سال جذب می شود، تقسیم می گردد .

۴-۳: ضوابط اعمال نتایج ارزیابی در برخورداری از مزایا و محرومیت ها :

از آنجا که ضوابط و شرایط فعالیت مربیان رسمی و غیررسمی متفاوت میباشد ضوابط اعطای پاداش به آنان بصورت مشترک مطابق جدول شماره یک خواهد بود لکن ضوابط محدودیت ناشی از ضعف عملکرد آنان به تفکیک مربیان رسمی و غیررسمی براساس جداول شماره ۱-۱ و ۱-۲ اعمال خواهد شد.

جدول شماره ۱: جدول اعمال نتایج عملکرد آموزشی مربیان رسمی و پیمانی و غیررسمی

ردیف	شاخص ارزیابی	اقدامات
۱	بالتر از ۱۰۰	میزان تشویق متعاقباً تعیین و اعلام خواهد شد
۲	۹۱-۱۰۰	میزان تشویق متعاقباً تعیین و اعلام خواهد شد
۳	۷۶-۹۰	میزان تشویق متعاقباً تعیین و اعلام خواهد شد
۴	کمتر از ۷۵	اعمال محدودیت طبق جدول ۱-۱ و ۱-۲ با نظر کمیته ارزیابی کارایی و بهره وری استان

جدول ۱-۱: جدول محدودیت مربیان رسمی و بیمانی

ردیف	محدودیت ها
۱	تذکر کتبی بدون درج در پرونده
۲	تذکر کتبی با درج در پرونده
۳	محروریت از آموزش شیفت دوم مربی در همان حرفه و یا حرفه هم خانواده
۴	معرفی جهت آزمون تعیین صلاحیت مربیگری و در صورت نیاز طی دوره آموزشی
۵	محروریت از شرکت در طرح انتخاب مربی نمونه و مربی برجسته در آن سال
۶	عدم معرفی جهت شرکت در طرح طبقه بندی مربیان
۷	معرفی به هیئت بدوی تخلفات کارکنان به علت عدم انجام وظایف اداری

توجه - اعمال محدودیت های فوق و رعایت ترتیب و اولویت هر کدام از آنها متناسب با سطح عملکرد مربی و تکرار آن به عهده کمیته ارزیابی کارائی و بهره وری استان می باشد.

جدول ۱-۲: جدول اعمال محدودیت مربیان حق التدریس و با نظر کمیته ارزیابی کارائی و بهره وری استان

ردیف	محدودیت ها
۱	تذکر کتبی
۲	محروریت از آموزش شیفت دوم مربی در همان حرفه و یا حرفه هم خانواده
۳	محروریت از فعالیت آموزشی در آن حرفه و حرفه های هم خانواده

۵- ضوابط محاسبه و تعیین کارانه رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی :

۵-۱: شاخص ارزیابی عملکرد مراکز آموزشی :

به منظور تعیین کارانه رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی ، عملکرد مراکز مذکور با استفاده از روش ذیل ارزیابی میشود:

تعداد قبول شدگان نهائی آزمونهای دوره های برگزار شده در مرکز در دوره ارزیابی

_____ = شاخص ارزیابی عملکرد مراکز آموزشی

نود درصد تعداد کل کارآموزان ثبت نام شده قطعی در دوره های آموزشی طی دوره زمانی ارزیابی

توجه : حداقل رقم مخرج کسر مساوی است با تعداد دوره های آموزشی ضربدر دوازده.

۵-۲: نحوه محاسبه تعیین میزان تشویق رؤسا و کارکنان مراکز آموزشی:

۵-۲-۱- در پایان هر سه ماه شاخص ارزیابی مرکز مبنای برخورداری رئیس و کارکنان مرکز از مزایا طبق جدول شماره ۲ قرار میگیرد.

۵-۲-۲- در صورتی که براساس شاخص ارزیابی مرکز در سه ماه رئیس و کارکنان مرکز مشمول دریافت پاداش باشند مجموع ساعات فعالیت مفید مرکز در مدت سه ماه محاسبه و نهایتاً طبق جدول شماره ۲ عمل میگردد و ما به التفاوت به عنوان پاداش به رئیس و کارکنان پرداخت خواهد شد.

تبصره: میزان تشویق کارکنان با نظر رئیس مرکز آموزشی به تفکیک هریک از آنان مطابق ضرایب ذیل خواهد بود:

- ❖ معاون یا کارشناس آموزشی مرکز تا ۸۰٪ میزان پاداش رئیس مرکز.
- ❖ کارشناس مشاوره یا مسئول پذیرش تا ۷۰٪ میزان پاداش رئیس مرکز.

جدول شماره ۲: اعمال نتایج کارائی مرکز در مزایای رئیس و کارکنان

ردیف	درصد کارائی مرکز	اقدامات
۱	۱۰۱-۱۱۱	میزان تشویق متعاقبا تعیین و اعلام خواهد شد
۲	۹۱-۱۰۰	میزان تشویق متعاقبا تعیین و اعلام خواهد شد
۳	۷۶-۹۰	
۴	کمتر از ۷۵	اعمال محدودیت برای رؤسای و کارکنان با نظر کمیته ارزیابی کارائی و بهره وری

توجه: مفاد این شیوه نامه مشمول روسای مراکز دارای پست و یا ابلاغ سرپرستی می شود.

جدول ۲-۱: جدول اعمال محدودیت رئیس و کارکنان مرکز آموزشی با نظر کمیته ارزیابی کارایی و بهره وری استان

ردیف	محدودیت ها
۱	تذکر کتبی بدون درج در پرونده
۲	تذکر کتبی با درج در پرونده
۳	محرومیت از هرگونه پاداش در مدت سه ماه
۴	محرومیت از شرکت در طرح انتخاب رئیس مرکز برجسته در آن سال
۵	اعمال محدودیت در امتیازات ارزیابی سالیانه کارکنان
۶	عدم پرداخت مزایای فوق العاده ویژه
۷	اعمال محدودیت در پرداخت اضافه کار در یک تا چند ماه

توجه: محدودیت‌های ردیف ۴ و ۸ ویژه رؤسای مراکز و سایر ردیفها برای رؤسا و سایر کارکنان مشمول طرح، اعمال خواهد شد.

۸۶/۱۲/۱۵
۲۰۰/۵۳۴۷۰
دارد

۶- تذکرات مهم:

۶-۱: با عنایت به اینکه رشته های آموزشی سازمان از نظر دشواری آموزش در شرایط برابری قرار ندارند، با نظر کمیته ارزیابی کارایی و بهره وری منطقه، دامنه شاخص ارزیابی عملکرد مریبی که در جدول شماره ۱ قید گردیده است جهت دوره های آموزشی در سطوح کارگر ماهر و درجه یک در حرفه های زیر، تا سقف پنج درصد قابل کاهش است:

اتومکانیک - الکترونیک - برق - تاسیسات - صنایع جوشکاری - صنایع چوب (فقط حرفه های کابینت سازی، کارگر ارشد نجاری، کارور و متخصص ماشینکاری عمومی صنایع چوب طرح ۱۸ ماهه ناپیوسته) - صنایع فلزی - صنایع نساجی - متالوژی - مخابرات - معدن - مکانیک

۶-۲: نصاب قابل قبول شاخص ارزیابی عملکرد دوره های آموزشی (جدول شماره یک) زیر مجموعه رشته های ذیل به میزان پنج درصد قابل افزایش می باشد:

امور اداری - امور مالی و بازرگانی - بهداشت و ایمنی - تکنولوژی فرهنگی - صنایع دستی و هنری - صنایع غذایی - فناوری اطلاعات - مراقبت و زیبایی - هتلداری - طراحی و دوخت.

۶-۳: اعمال محدودیت ها مطابق جدول ۱-۱ و ۱-۲ و ۱-۳ به تناسب نتایج و تکرار آنها به عهده کمیته ارزیابی کارایی و بهره وری استان می باشد.

۶-۴: در صورتی که مریبی در دوره ارزیابی بعدی نتایج مطلوب کسب نماید بلافاصله محرومیت های مورد نظر لغو خواهد گردید.

۶-۵: در صورت لزوم ضرایب اعلام شده در جدول فوق، همه ساله بر اساس سیاستهای سازمان قابل بازبینی خواهد شد.

۶-۶: نتایج دوره های آموزشی که بر اساس ضوابط مربوط با استفاده از دو مریبی اجراء میشود، بصورت جداگانه در مورد هر یک از مریبان اعمال خواهد شد.

۶-۷: افزایش های ده و بیست درصدی صورت گرفته (در ضرایب ۱۱۰ و ۱۲۰ به ترتیب برای مریبان رسمی و پیمانی) مستند به تبصره ۳ ماده ۴ آئین نامه اجرایی قسمتی از تبصره ۲ ماده ۴۳ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۰/۹/۱۳ هیات وزیران، مطروحه در نامه شماره ۹/۷۷۸. ش مورخ ۱۳۷۹/۸/۷ سازمان مدیریت برنامه ریزی کشور لازم الاجراست.

۶-۸: درج شرط لازم الاجرا بودن طرح کارانه مربیان درخصوص ارزیابی فعالیت آموزشی مربیان غیررسمی در قرارداد همکاری ایشان با اداره کل استان ، الزامی است .

غیرقابل استناد