

Эффективное использование стимулирующего фонда оплаты труда для повышения качества предоставления образовательной услуги и создания условий для качественного образования

**ПАТРАКЕЕВА Т.А.,
НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ГРЯЗОВЕЦКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

Принципы, заложенные в основу новой системы оплаты труда работников системы образования

- 
- 1. Ответственность за результаты труда.**
 - 2. Дифференцированный подход к оплате труда работников.**
 - 3. Зависимость оплаты труда от качества труда или достижений в труде.**
 - 4. Возможность управления ФОТ для решения приоритетных задач образовательного учреждения.**

ФОТ

должностной
оклад

компенсационные
выплаты

стимулирующие
выплаты

1. базовый оклад
2. к отраслевой
3. к образования
4. к квалификации или к квалификационного уровня
5. зависит от нагрузки (ставки)

1. за вредность
2. за работу в коррекции
3. за индивидуальное обучение
4. районный коэффициент
5. за классное руководство

1. за стаж
2. за интенсивность и высокие результаты труда
3. за качество работы
4. за работу в особых условиях
5. за работу, связанную с образовательным процессом
6. премии и материальная помощь

Анализ положений о распределении части СФОТ за качество работы

- подмена должностных обязанностей

- набор критериев, не направленных на решение общей задачи ОУ

- определение цены «каждого шага» работника, стимулирование отдельных действий, не объединенных общей идеей

- сложность в обработке, большое количество критериев



Государственно-общественное управление образованием

1. Создание органов
ученического
самоуправления в
классном коллективе

2. Участие класса в
социальном
проектировании

3. Формирование положительного
имида ОУ (отсутствие драк,
опозданий обучающихся на уроки,
культура общения одноклассников,
отсутствие пропусков уроков без
уважительных причин и др.)

4. Проведение классных
часов в нетрадиционных
формах (походы, вечера,
эксCURсии, диспуты,
политбои и т.д.)

5. Проведение
мероприятий
духовно-
нравственного
воспитания

6. Участие в деятельности
органов государственно-
общественного
управления на уровне
школы, района
(управляющие советы,
методические советы,
проблемные и творческие
группы педагогов,
выдвижение инициатив,
проведение экспертиз,
мониторингов,
исследований)

7. Отсутствие
необоснованных
конфликтов в трудовом
коллективе (со стороны
работников)

8. Разработка,
корректировка
нормативно-правовых
актов ОУ (работа в составе
рабочих групп)

9. Выстраивание
продуктивной работы с
родителями (проведение
нетрадиционных
родительских собраний,
участие в деятельности
мобильных групп,
изучение мнения
родителей)

10. Участие в
общешкольных проектах

Создание условий для качественного образования

Поощрение
технического
персонала через
премии

1. Создание
развивающей среды в
учебном помещении

2. Организация родителей на
помощь образовательному
учреждению в ремонтах (покраска,
шпаклевка потолочных швов,
ремонт оконных рам, дверей и
дверных проемов, водопровода и
др.), благоустройстве территории,
участие в социальных проектах

6. Привлечение
спонсорских средств для
приобретения орг.
техники в учебный
кабинет (принтер,
сканер, компьютер,
проектор)

3. Привлечение
спонсорских средств для
укрепления МТБ
образовательного
учреждения

5. Соблюдение чистоты в
учебном помещении и
формирование эстетического
вида

4. Подготовка кабинетов
(групп) к началу учебного года

Распределение части ФОТ за качество работы между категориями работников (администрация, педагоги, прочий персонал)

I. Определение процентного соотношения к ФОТ администрации, к ФОТ педагогов, к ФОТ прочего персонала

$$\bullet \frac{\text{ФОТ педагогов}}{\text{ФОТ}} = \% \text{ пед.}$$

$$\bullet \frac{\text{ФОТ администрации}}{\text{ФОТ}} = \% \text{ адм.}$$

$$\bullet \frac{\text{ФОТ прочего}}{\text{ФОТ}} = \% \text{ проч.}$$

II. Распределение части ФОТ за качество работы между категориями работников

$$k \text{ ФОТ адм.} = \frac{k \text{ ФОТ} \cdot \% \text{ адм.}}{100}$$

$$k \text{ ФОТ пед.} = \frac{k \text{ ФОТ} \cdot \% \text{ пед.}}{100}$$

$$k \text{ ФОТ проч.} = \frac{k \text{ ФОТ} \cdot \% \text{ проч.}}{100}$$

III. Количество баллов по группам должно быть примерно одинаковым

Распределение части ФОТ за качество работы между категориями работников (администрация, педагоги, прочий персонал)

IV. Определение цены балла

$$\frac{k \text{ ФОТ пед.}}{max \text{ пед.} \cdot k \text{ пед.}} = \mathbb{C} \text{ пед.}$$

$$\frac{k \text{ ФОТ адм.}}{max \text{ адм.} \cdot k \text{ адм.}} = \mathbb{C} \text{ адм.}$$

$$\frac{k \text{ ФОТ проч.}}{max \text{ проч.} \cdot k \text{ проч.}} = \mathbb{C} \text{ проч.}$$

V. Определение величины выплаты за качество для каждого работника

Ц пед. кол-во баллов по экспертному листу

Ц адм. кол-во баллов по экспертному листу

Ц проч. кол-во баллов по экспертному листу (или определение премий)

Процедура назначения выплат за качество

1. Наличие положения

2. Создание комиссии по назначению выплат за качество

3. Создание конфликтной комиссии

4. Формирование экспертных листов с критериями и диапазоном баллов по каждому критерию

5. Наличие самооценки или отсутствие ее

6. Работа комиссии 2 раза в год (август, декабрь)

7. Справка бухгалтера о величине ФОТ за качество работы

8. Протокол комиссии

9. Приказ руководителя

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**