


**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

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

компенсационные выплаты

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

стимулирующие выплаты

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 образовательны м 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

**1.Стабильность
обучения**

**2.Отсутствие «2» в
текущей и итоговой
успеваемости**

**3.Более (30) 50% «4»
и «5» по результатам
полугодовых
контрольных работ**

**4.Отсутствие
обоснованных жалоб
со стороны
родителей,
обучающихся**

**5.Наличие призеров
школьного,
муниципального,
регионального
этапов
Всероссийской
олимпиады**

**6.Наличие призеров
других олимпиад и
конкурсов**

**7.Ведение
внеурочной
деятельности по
предмету (помимо
учебного плана)**

**8.Проведение
мероприятий по
предмету совместно с
родителями
(общественные смотры
знаний, предметные
вечера, фестивали и
т.д.)**

**9.Ведение
платных
образовательных
услуг**

**10.Удовлетворен
ность
преподаванием
предмета со
стороны
обучающихся,
родителей**

**11.Осуществление
деятельности в
системе
предпрофильной
подготовки
(руководство
сферой
деятельности,
участие в
организации
школьного
проекта)**

**12.Преподавание предмета
на профильном уровне**

**13.Результативность
обучения по ФГОС НОО
(сформированность УУД)**

**14.Уровень использования
ИКТ в учебном процессе**

**15.Обмен опытом работы
(участие в работе МО,
конкурсах
профессионального
мастерства, публикации)**

**16.Активное участие в
творческих группах
педагогов (изучение
литературы, проведение
семинаров, деловых игр и
т.д.)**

**Повышение
качества
образования**

```
graph TD; 1((1. Стабильность обучения)) --> C((Повышение качества образования)); 2((2. Отсутствие «2» в текущей и итоговой успеваемости)) --> C; 3((3. Более 30-50% «4» и «5» по результатам полугодических контрольных работ)) --> C; 4((4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся)) --> C; 5((5. Наличие призеров школьного, муниципального, регионального этапов Всероссийской олимпиады)) --> C; 6((6. Наличие призеров других олимпиад и конкурсов)) --> C; 7((7. Ведение внеурочной деятельности по предмету (помимо учебного плана))) --> C; 8((8. Проведение мероприятий по предмету совместно с родителями (общественные смотры знаний, предметные вечера, фестивали и т.д.))) --> C; 9((9. Ведение платных образовательных услуг)) --> C; 10((10. Удовлетворенность преподаванием предмета со стороны обучающихся, родителей)) --> C; 11((11. Осуществление деятельности в системе предпрофильной подготовки (руководство сферой деятельности, участие в организации школьного проекта))) --> C; 12((12. Преподавание предмета на профильном уровне)) --> C; 13((13. Результативность обучения по ФГОС НОО (сформированность УУД))) --> C; 14((14. Уровень использования ИКТ в учебном процессе)) --> C; 15((15. Обмен опытом работы (участие в работе МО, конкурсах профессионального мастерства, публикации))) --> C; 16((16. Активное участие в творческих группах педагогов (изучение литературы, проведение семинаров, деловых игр и т.д.))) --> C;
```


Государственно-общественное управление образованием

1. Создание органов ученического самоуправления в классном коллективе

2. Участие класса в социальном проектировании

3. Формирование положительного имиджа 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, экскурсии, диспуты, политбой 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)

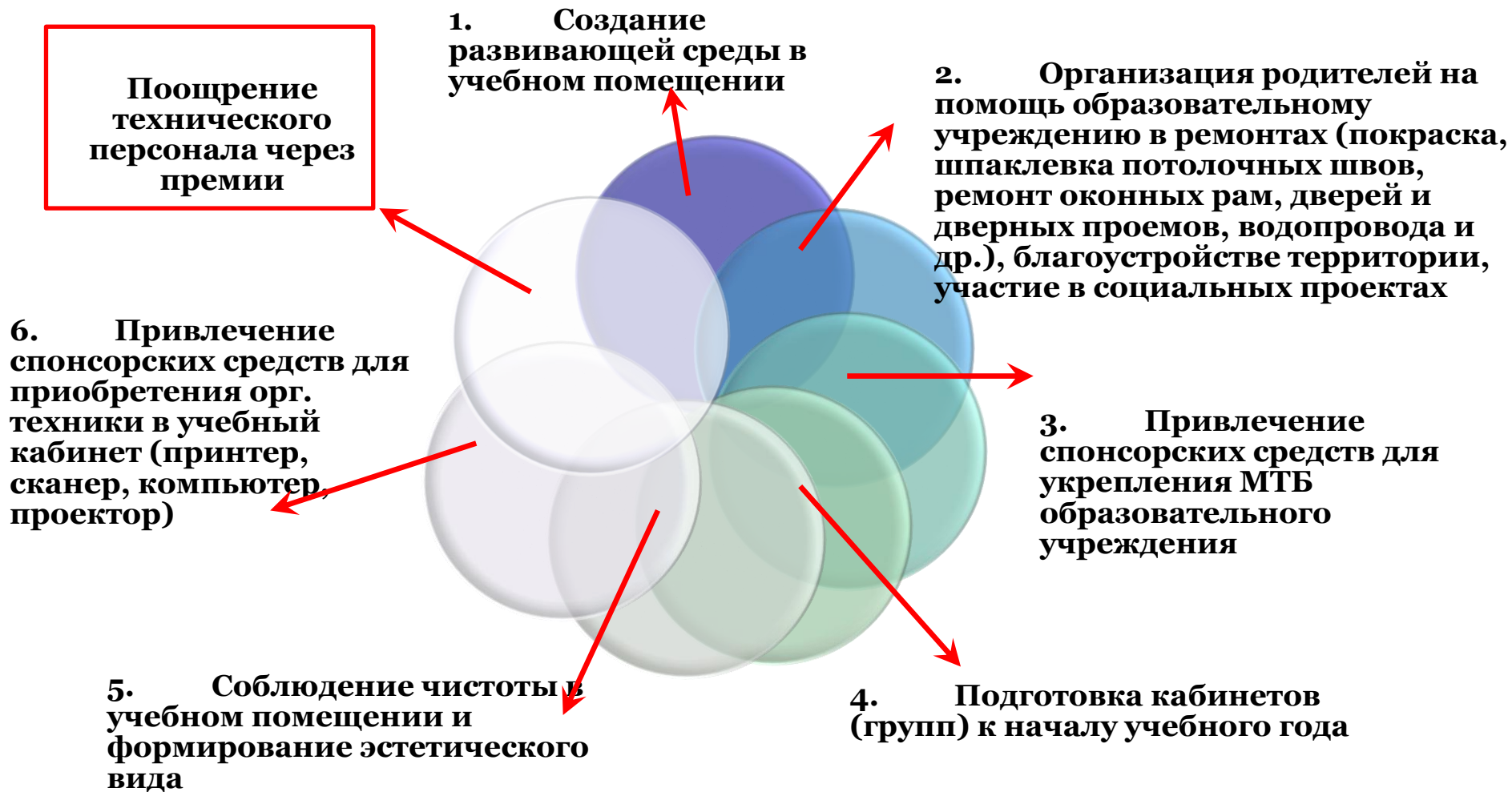
7. Отсутствие необоснованных конфликтов в трудовом коллективе (со стороны работников)

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



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

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

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

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

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

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

$$\frac{k \text{ ФОТ пед.}}{\text{мах пед.} \cdot k \text{ пед.}} = \text{Ц пед.}$$

$$\frac{k \text{ ФОТ адм.}}{\text{мах адм.} \cdot k \text{ адм.}} = \text{Ц адм.}$$

$$\frac{k \text{ ФОТ проч.}}{\text{мах проч.} \cdot k \text{ проч.}} = \text{Ц проч.}$$

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!***