



**Государственный Университет –
Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ)**



Результаты введения НСОТ в регионах – участниках КПМО

***Абанкина Ирина Всеволодовна, к.э.н.,
Директор Института развития образования
ГУ-ВШЭ***



Направления поддержки региональных комплексных проектов модернизации образования (РКПМО)

РКПМО – проекты субъектов Российской Федерации, направленные на предоставление всем гражданам независимо от места жительства возможности получения комплекса качественных образовательных услуг в безопасных и комфортных условиях посредством комплексной модернизации региональной системы образования.

Программа поддержки РКПМО рассчитана на 3 года - с 2007 по 2009.

Объем федерального финансирования 2007 года – более 4 млрд. руб.

Софинансирование со стороны субъектов Российской Федерации – более 30 млрд. руб.

По результатам конкурса 2007 года выбрано 24 региона – 21 победитель + 3 консультанта

В 2008 году выбрано еще 10 регионов.

Направления комплексной модернизации:

- **введение новой системы оплаты труда работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей;**
- **переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений;**
- **создание единой независимой региональной системы оценки качества образования;**
- **развитие региональной сети общеобразовательных учреждений, обеспечивающего соответствие условий обучения современным требованиям;**
- **обеспечение общественного участия в управлении образованием.**



Новая технология управления – внедрение проектного менеджмента

- *Разработка плана реформирования по направлениям* – заявка региона, включая обязательства по достижению измеримых индикаторов и показателей – письменный документ, подписанный губернатором
- *Создание стратегической команды*, которая проектирует будущее региональной системы образования
- Использование *механизмов софинансирования проекта* – федеральные, региональные и муниципальные источники
- *Формирование новой нормативно-правовой среды* – принятие документов регионального, муниципального и школьного уровней, обеспечивающих институционализацию изменений
- *Взаимосвязь направлений реформирования* - обеспечение организационных, экономических и материально-технических изменений (в рамках 94-ФЗ)
- Консультационное, методическое и информационное *сопровождение проекта* – включая ноу-хау: консультационные горячие линии, приглашение конфликтологов и социологов и т.д.
- *Сквозной электронный мониторинг* – полная доступность и прозрачность информации от школы до региона



Трехкомпонентное бюджетное финансирование

- *финансирование по нормативам на одного учащегося* - «подушевые» региональные нормативы на оплату труда и учебные расходы и муниципальные нормативы финансирования содержания школы и пришкольных территорий;
- *стимулирующее финансирование* – Национальный проект и аналогичные меры для региональных и муниципальных уровней;
- *программное финансирование развития* – развитие материальной базы, информатизация, реструктуризация сетей и др.



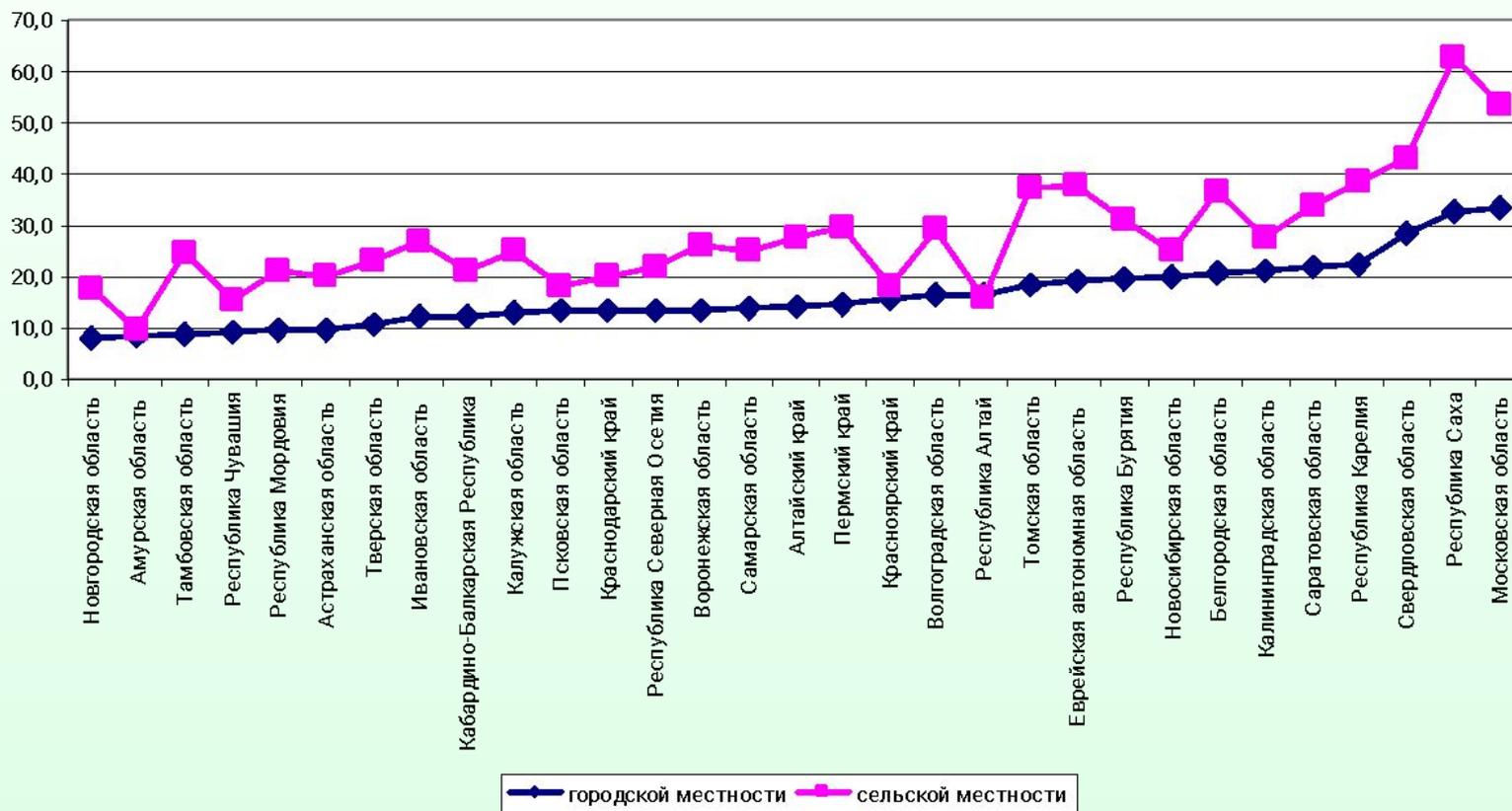
Переход на нормативное подушевое финансирование ориентирован на

- **повышение эффективности** бюджетного финансирования,
- **повышение качества** бюджетной образовательной услуги общего образования в сочетании с мерами **недопущения снижения** фактически сложившегося **финансирования** отдельных образовательных учреждений в течение переходного (адаптационного) периода.



Величина нормативов подушевого финансирования для государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, тыс.руб.

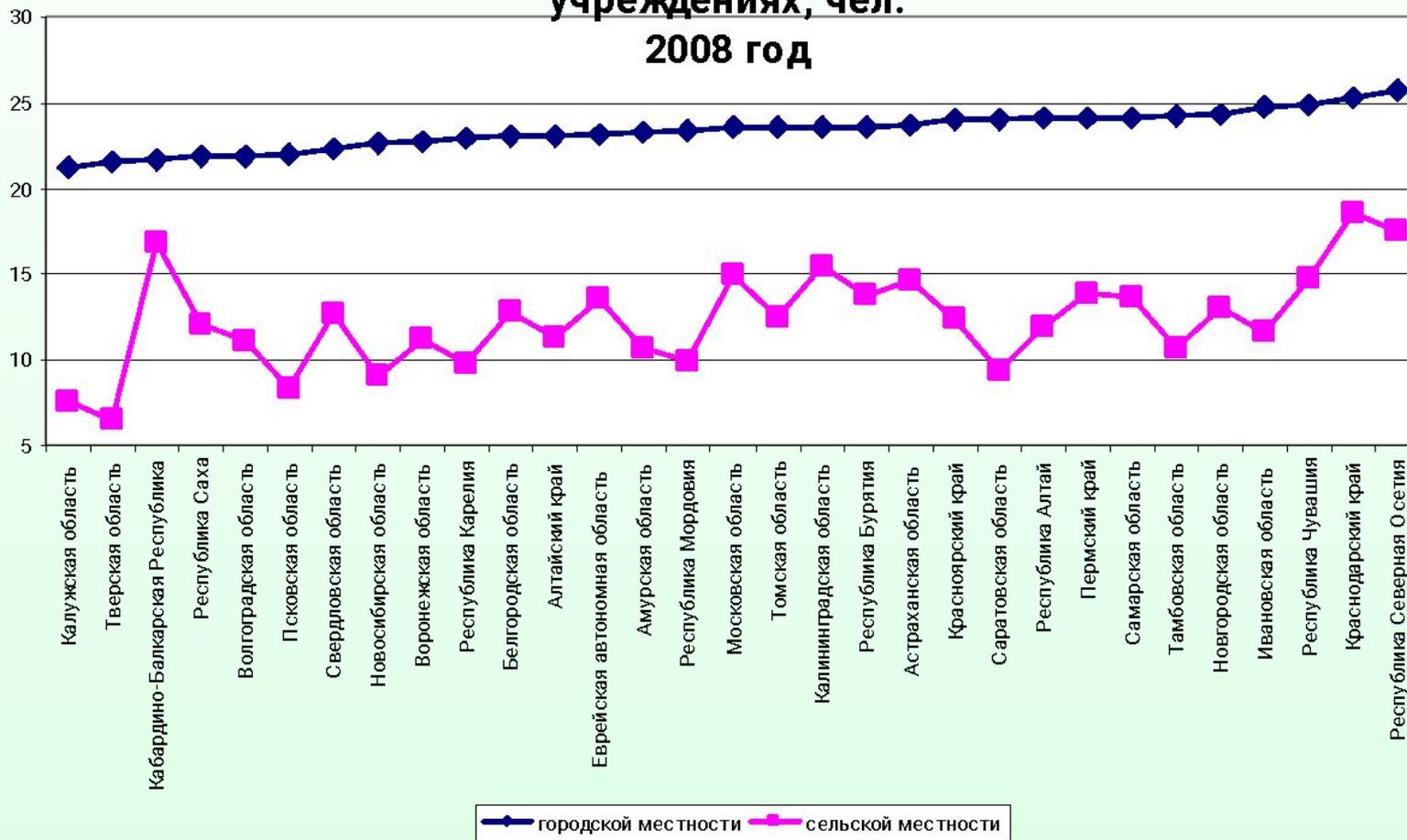
2008 год





Средняя наполняемость классов в общеобразовательных учреждениях, чел.

2008 год





Ядро нормативного финансирования -

новая региональная система оплаты труда учителей и школьных работников (НСОТ), стимулирующая качество работы и постоянный рост квалификации

Введение НСОТ направлено на:

- экономическое стимулирование роста профессионализма, продуктивности и качества педагогического труда,*
- всеобъемлющий учет квалификации педагогов,*
- развитие инновационной деятельности и творческой инициативы.*

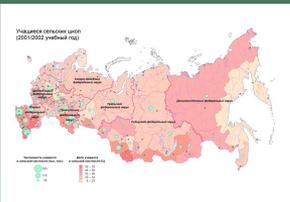


Причины введения НСОТ – неэффективность традиционной системы оплаты труда, основанной на ЕТС и регулируемой Пост. Правительства РФ № 191 от 2003 г.

В реальной практике стремление школы к инновациям, повышение эффективности расходования бюджетных средств и рост хозяйственной автономии школы наталкивался на жесткие ограничения традиционной системы оплаты труда.

Применение этой системы:

- *стимулировало погоню за урокодательством (за нормы часов аудиторной нагрузки)*
 - ✓ *экономически стимулировало перегрузки детей*
 - ✓ *экономически игнорировало воспитательную работу учителя*
 - ✓ *фактически дестимулировало качество работы*
- *сдерживало развития новых педагогических технологий;*
- *консервировало классно-урочную систему;*
- *препятствовало интеграции и сетевому взаимодействию образовательных учреждений.*



Виды деятельности учителя и их оплата в тарифной системе

оплачивается

- Урочная работа, замены уроков
- Классное руководство

небольшая надбавка

- Тестирование, зачеты, экзамены, экзаменационные консультации
- Проверка письменных работ
- Работа по учебным кабинетам



не оплачивается за редким исключением

- Внеурочная работа по предмету (олимпиады, марафоны, научно-исследовательская работа с уч-ся и т.д.)
- Педагогические советы
- Семинары, совещания, планерки;
- Дежурства
- Работа с родителями (инд. встречи, беседы, посещение детей и родителей на дому, родительские собрания)
- Посещение уроков других учителей
- Подготовка к урокам

не оплачивается

- Индивидуальные и групповые занятия с детьми, консультации, собеседования
- Самообразование и повышение квалификации.
- Методическая работа
- Занятия по ликвидации пробелов в знаниях
- Занятия с детьми с повышенной мотивацией, с одаренными детьми
- Экскурсии, выходы в театры и др. внешкольная работа с детьми



Переход на НСОТ предполагает:

- *введение индивидуальных планов работы педагогических работников;*
- *установление требований к нормированию видов работ, предусмотренных в индивидуальных планах, в частности, установление условного или «рамочного» нормирования в часах всех видов работы учителя;*
- *введение инструментов стимулирующей аттестации.*



Индивидуальный план учителя становится формой учета и нормирования трудовых обязанностей.

В плане отражается планируемая работа и работа, выполненная по факту.

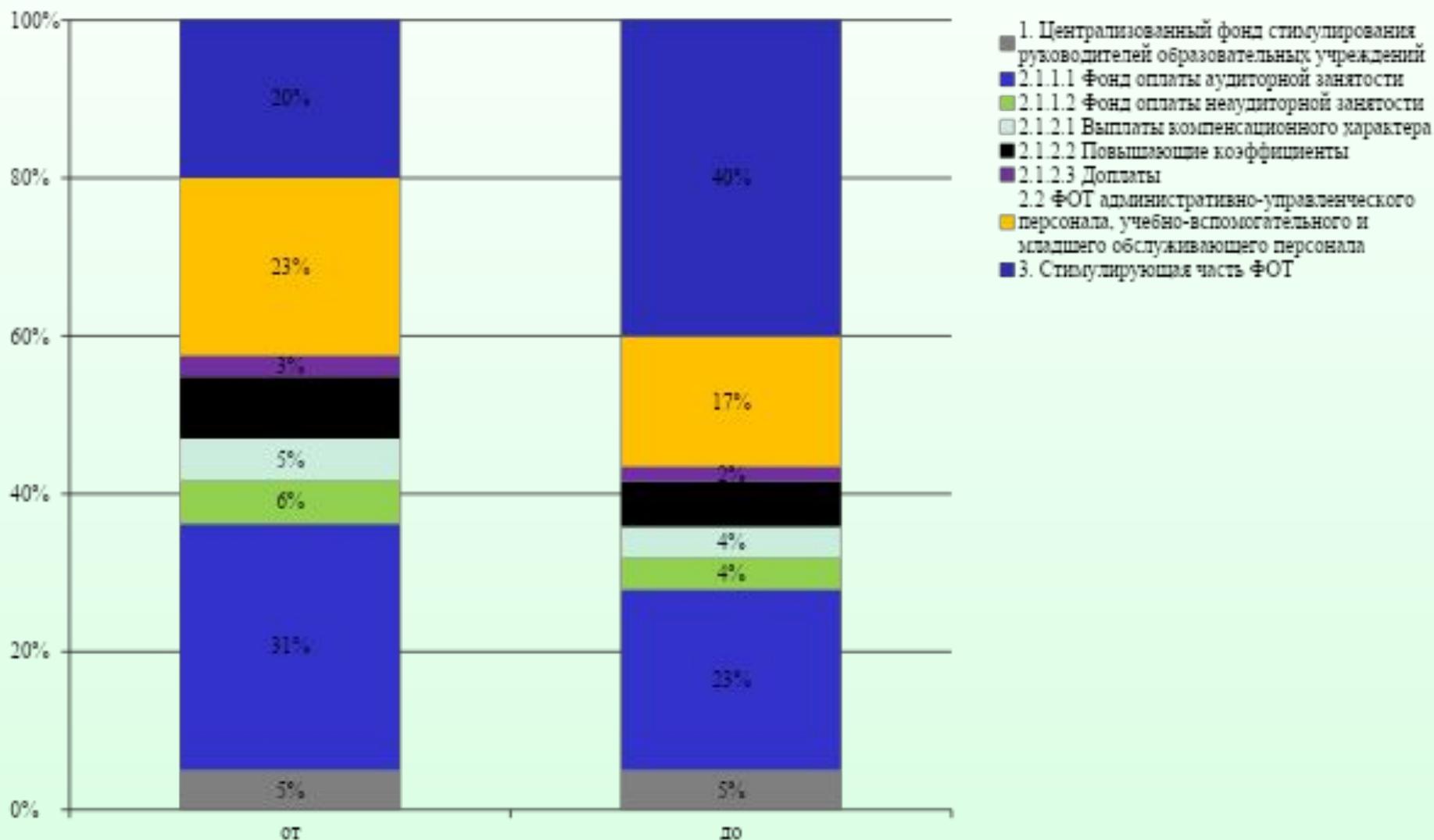
Это соответствует трудовому законодательству.

Так, статья 91 ТК РФ обязывает работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 159 ТК РФ гарантирует работникам государственное содействие в нормировании труда и применение систем нормирования, определяемых работодателем.



Структура фонда оплаты труда школы в соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России





Виды деятельности, которые учитываются в базовой части оплаты труда

**Расчет аудиторной нагрузки осуществляется с учетом
числа обучаемых**

Учет в базовой части особенностей предмета

Оплата в базовой части:

- за подготовку к урокам
- за проверку письменных работ
- за изготовление дидактических материалов
- за проведение консультаций
- за классное руководство
- за заведование элементом инфраструктуры
- за работу с родителями



Принципы формирования стимулирующей части оплаты труда учителей

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом...
- стабильность и рост качества обучения...
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня...
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы...
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий, турпоходов, посещение музеев, театров, выставок
- применение на уроках информационных и здоровьесберегающих технологий
- участие педагога в методической работе...
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности...
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
- высокий уровень исполнительской дисциплины



Принципы распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

- общие показатели успеваемости учащихся (в т.ч. по ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации - участия в ЕГЭ общественных наблюдателей);
- высокие результаты методической деятельности
- организация и проведение семинаров, совещаний и т.д.

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения;
- обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий
- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Социальный критерий:

- сохранение контингента;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних...
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся...
- занятость учащихся во внеурочное время.

Эффективность управленческой деятельности:

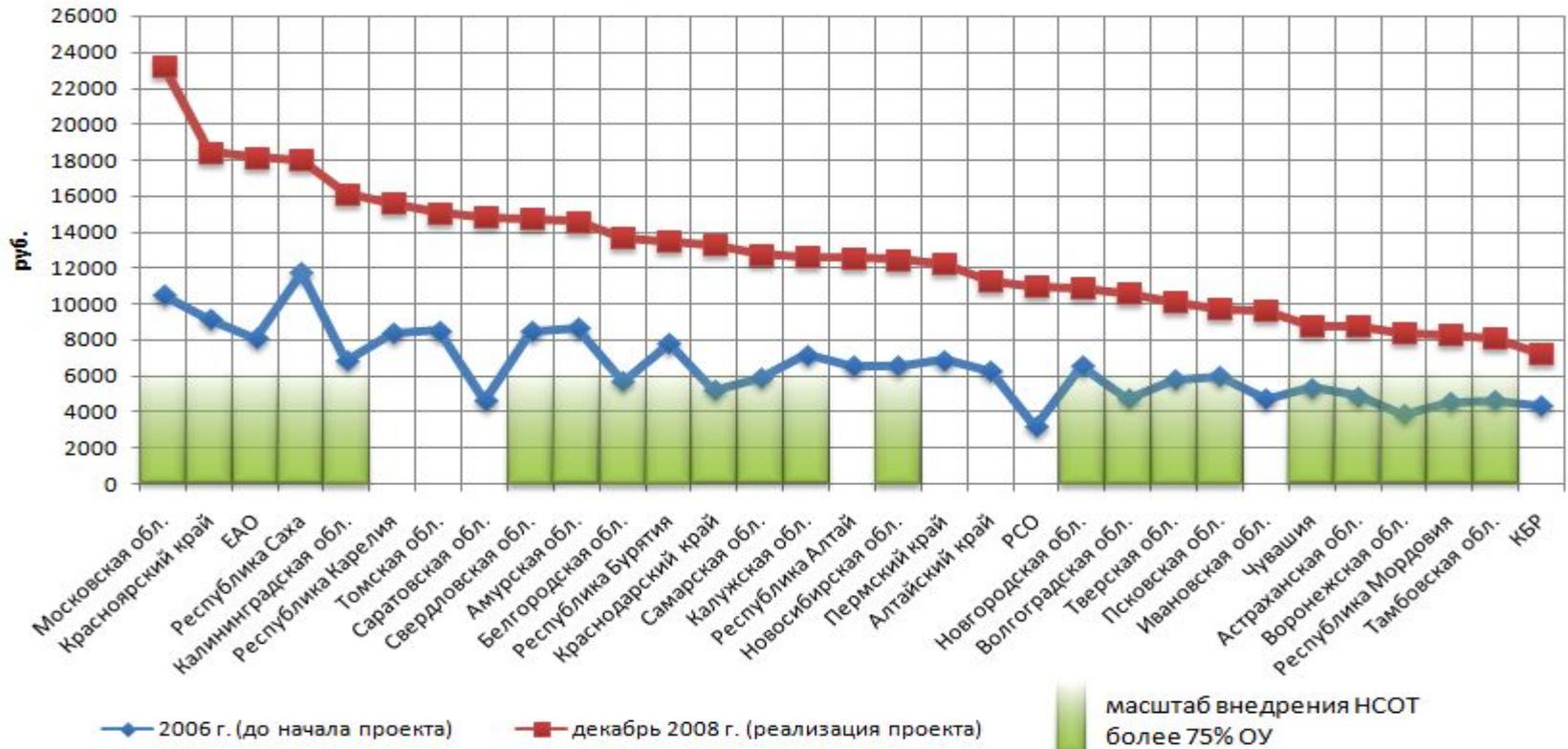
- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;
- уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся ...
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.



Номинальная среднемесячная зарплата учителей





Повышение зарплаты учителей в 2008 году по сравнению с 2006 годом

min – КБР max – Московская область

в номинальном выражении

1,67 раза

2,2 раза

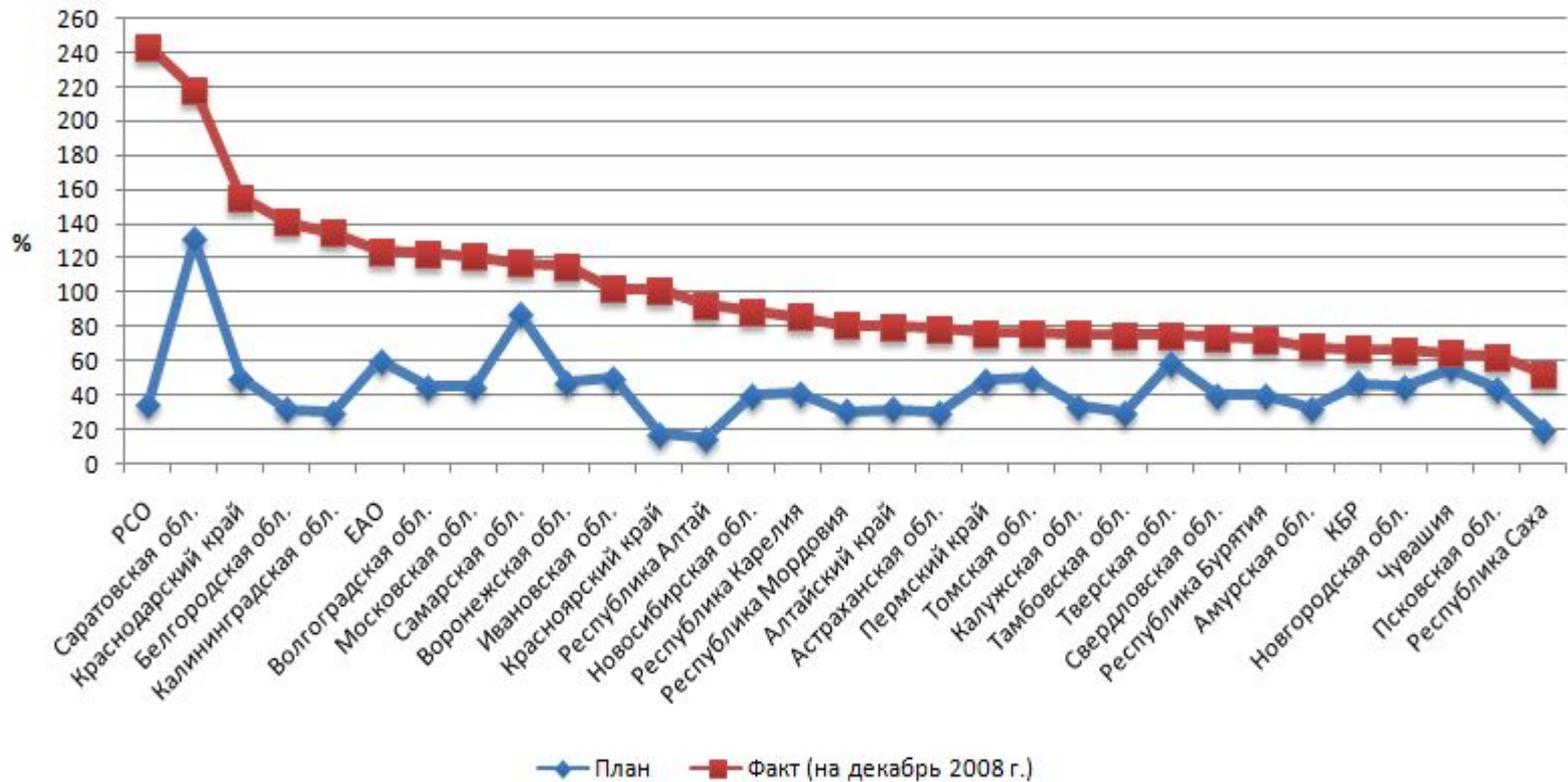
в реальном выражении

1,33 раза

1,76 раза

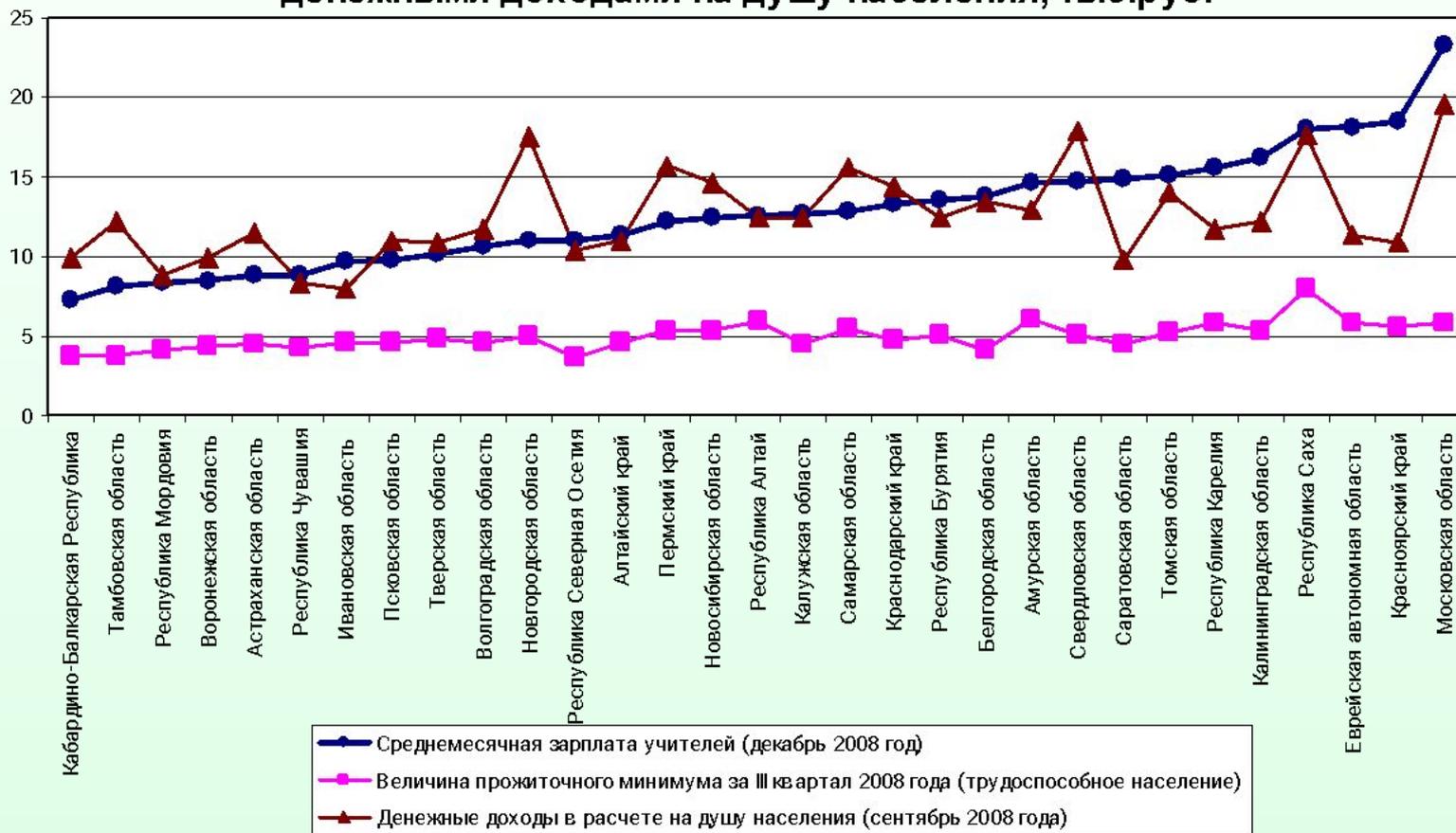


Темпы роста заработной платы учителей в 2008 году





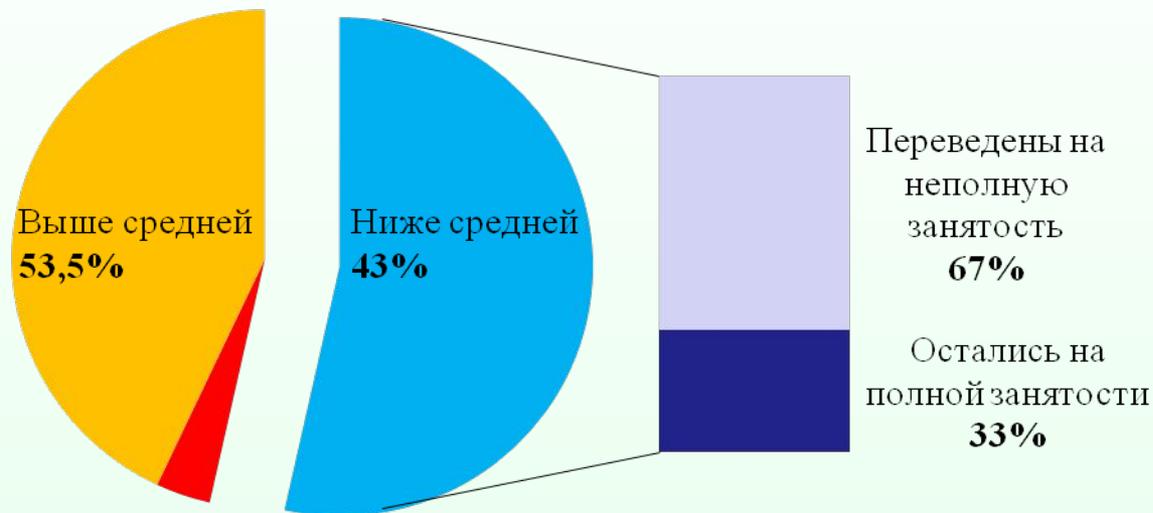
Соотношение среднемесячной зарплаты учителей с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения и денежными доходами на душу населения, тыс.руб.



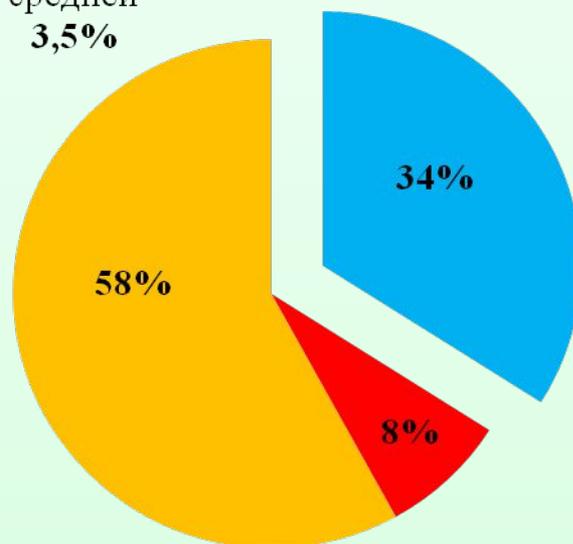


Дифференциация в оплате труда республика Мордовия

2007 г.



В 2 раза выше
средней
3,5%



**Ближайшая
перспектива
2008-2009 гг.**

**Средняя зарплата по республике
в целом**

6160 руб.

Зарплата лучших учителей

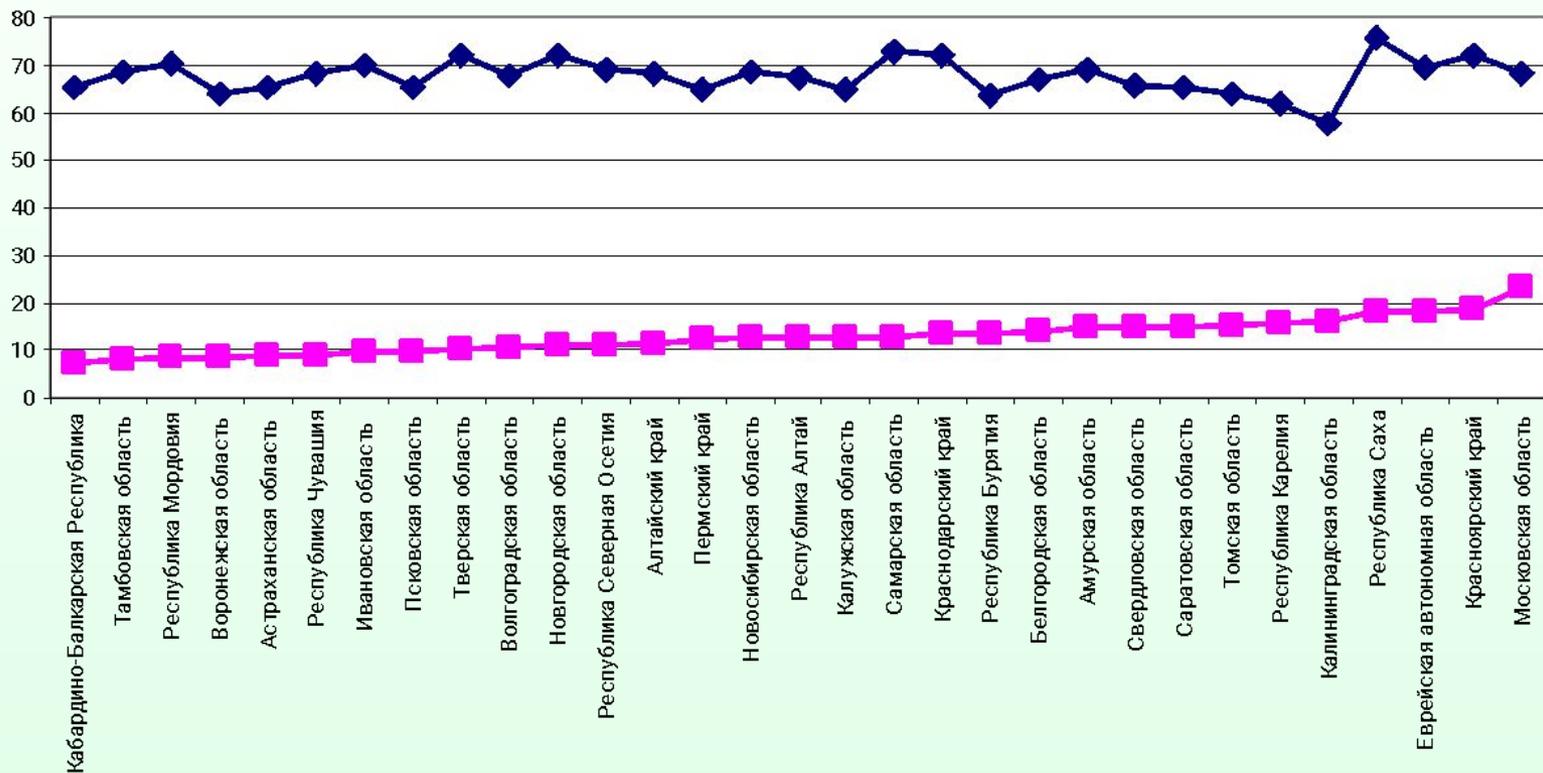
11000 руб.

**Численность учителей в
республике**

9146 чел.



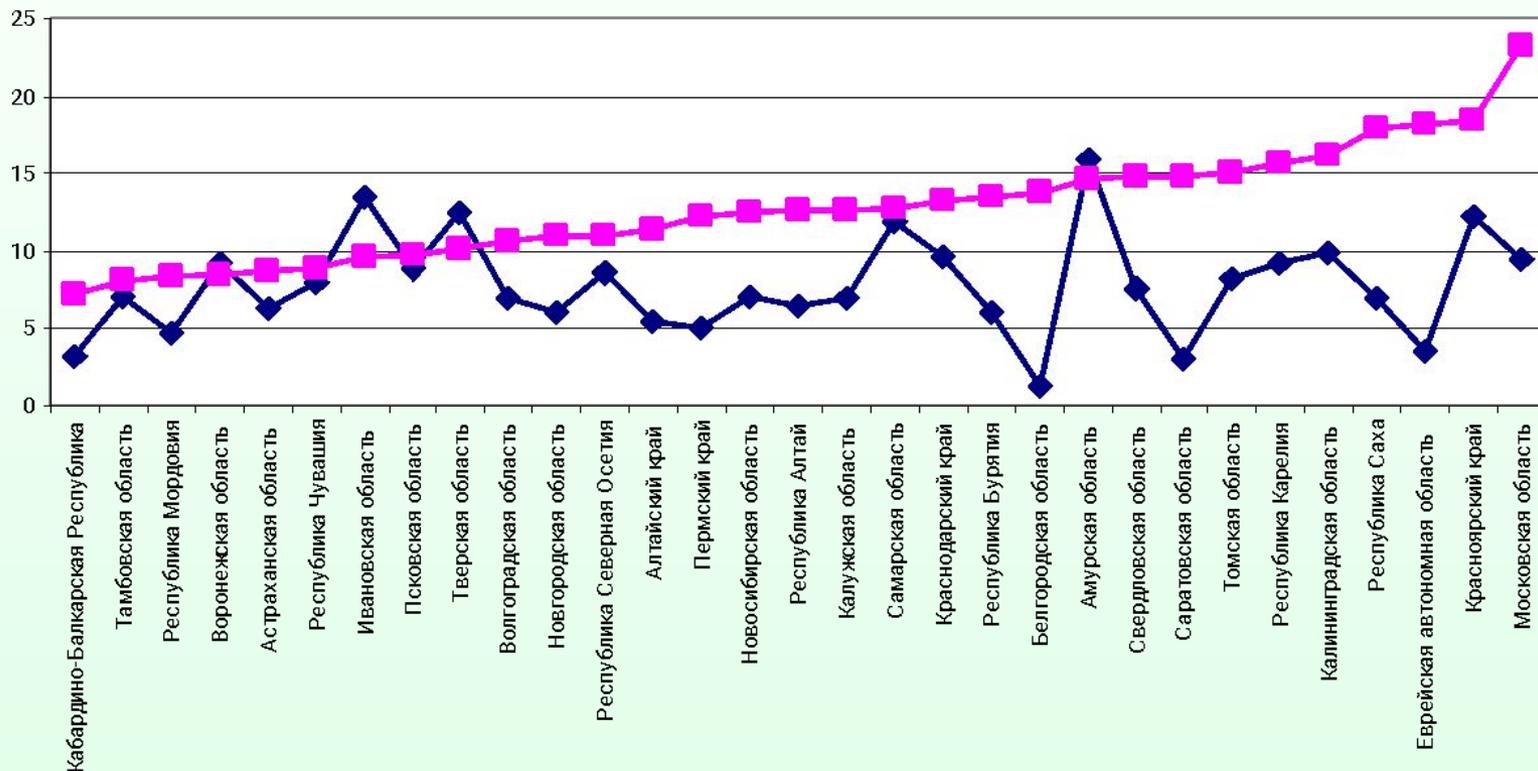
Доля фонда оплаты труда учителей в фонде оплаты труда школы (в%) и средняя зарплата учителей (тыс.руб.)



- ◆ Доля фонда оплаты труда учителей в общем фонде оплаты труда работников общеобразовательных учреждений
- Среднемесячная зарплата учителей (декабрь 2008 год)



Доля учебных расходов (в%) и средняя зарплата учителей (тыс.руб.)



- ◆ Доля учебных расходов в общем объеме бюджетного финансирования общ еобразовательных учреждений
- Среднемесячная зарплата учителей (декабрь 2008 год)

