

# Новая система оплаты труда и ее взаимосвязь с другими механизмами модернизации образования

Н.С. Шерри  
22 февраля 2011 г.

**ЗАДАЧА:** предоставление гражданам равного доступа к качественной образовательной услуге

Необходимы новые экономические механизмы, стимулирующие повышение качества образования

Нормативное  
подушевое  
финансирование

Рост заинтересованности  
руководителя  
в эффективном  
расходе средств



**ПРОБЛЕМА!**  
Нет  
заинтересованно  
сти  
учителя

Оплата труда по тарифной сетке  
не стимулирует учителя к повышению  
качества образования

Зарплата учителя не зависит  
от количества обучающихся  
(нет заинтересованности учителя  
в сохранении контингента)

Необходимо введение новой системы оплаты педагогических работников

• Общественно-государственное управление

• НСОТ

Управление

НСОТ

• СОКО

СОКО

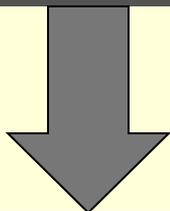
НПФ

НПФ

Электронный документооборот

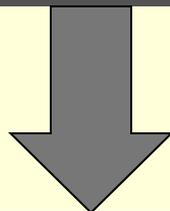


# Новая система оплаты труда



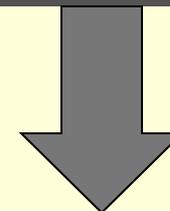
## Базовая часть (ученико-час)

- объективность и прозрачность
- заинтересованность в каждом ученике



## Специальная часть

- учет всех видов деятельности учителя
- учет специфики предметов и программ



## Стимулирующая часть

- стимулирование результативности
- разделение понятий «Факт выполнения работы» и «Результативность работы»

**Право каждого образовательного учреждения  
принимать систему оплаты труда**

**От чего  
будет  
зависеть  
зарплата  
учителя?**

- от качества его работы (результат)
- от количества учащихся в классе
- от количества часов
- от сложности (приоритетности) предмета
- от квалификации учителя
- от круга фактически выполняемых обязанностей

**Ожидаемые результаты от введения НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

- повышение профессионального уровня
- рост интереса учителя к сохранению контингента детей в классе
- повышение эффективности образовательного процесса
- повышение роли общественности
- вынужденная открытость и прозрачность при распределении ФОТа
- зависимость зарплаты директора от средней зарплаты учителя

**Управление качеством образования выходит на новый уровень  
Растет престиж учительской профессии  
Школа становится привлекательной для молодых специалистов**

# Эффекты введения НСОТ

**Отход от уравнилельных подходов  
и обеспечение повышения доходов учителей**

**Обеспечение учета особенностей образовательного  
учреждения при формировании порядка распределения  
специальной и стимулирующей частей ФОТ**

**Вовлечение значительного числа педагогических работников,  
родителей в процесс обсуждения механизмов введения НСОТ**

**Появление заинтересованности руководителя образовательного  
учреждения в оптимизации штатного расписания и повышении уровня  
заработной платы педагогических работников за счет введения  
зависимости оплаты труда руководителя образовательного учреждения от  
заработной платы учителей в его ОУ**

**Повышение управленческой культуры руководителей  
образовательных учреждений, членов органов  
государственно-общественного управления**

# Сокращение зон неэффективности:

- **ликвидация диспропорции** в структуре работающих – рационализация соотношения педагогического, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала (70% и 30%)
- **оптимизация соотношения ученик/учитель** – поэтапное приближение к общеевропейскому уровню (15 к 1)
- **снижение учебной нагрузки** на учащихся за счет использования современных педагогических технологий

# **Обязанности директора:**

**Директор, осуществляя деятельность в рамках законодательства РФ и нормативных актов Правительства Москвы:**

- создает условия для повышения оплаты труда работникам учреждения;**
- обеспечивает соблюдение нормативной правовой базы при введении НСОТ;**
- предъявляет Совету учреждения предложения по распределению выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

# **Обязанности председателя Управляющего Совета :**

- **обеспечивает демократичный, государственно-общественный характер рассмотрения вопроса о стимулировании работников;**
- **организует рассмотрение на заседаниях Совета учреждения вопроса об утверждении кандидатур для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

# **Риски:**

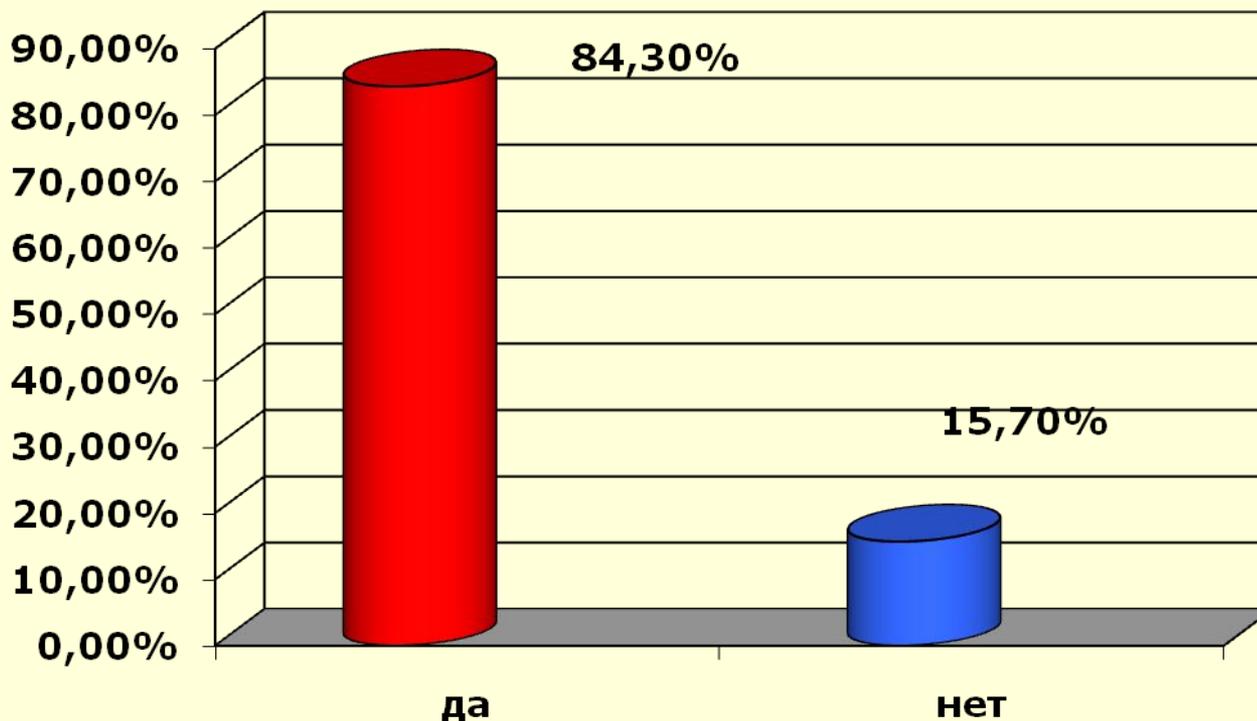
- Психологические;**
- Временные (сжатые сроки);**
- Организационные;**
- Экономические.**

# ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

<b>Риски</b>	<b>Пути устранения</b>
Несовершенство нормативно-правовой базы для введения НСОТ, необходимость доработки	Привлечение общественности к разработке и принятию нормативных локальных актов
Психологическая перестройка «трудного» учителя	Повышение мотивации педагогического коллектива, создание мотивационной среды в учреждении. Проведение тренингов по психологической адаптации в условиях СОКО, НСОТ.
Трудоемкость (временные затраты) расчета при тарификации	Повышение квалификации, создание системы эффективного образовательного менеджмента и маркетинга.
Некорректность отдельных индикаторов оценки труда педагогических работников	Участие Управляющего совета, Совета родителей в распределении бюджетных и внебюджетных средств.
Недостаточный размер стимулирующего фонда оплаты труда	Повышение эффективности деятельности учреждения

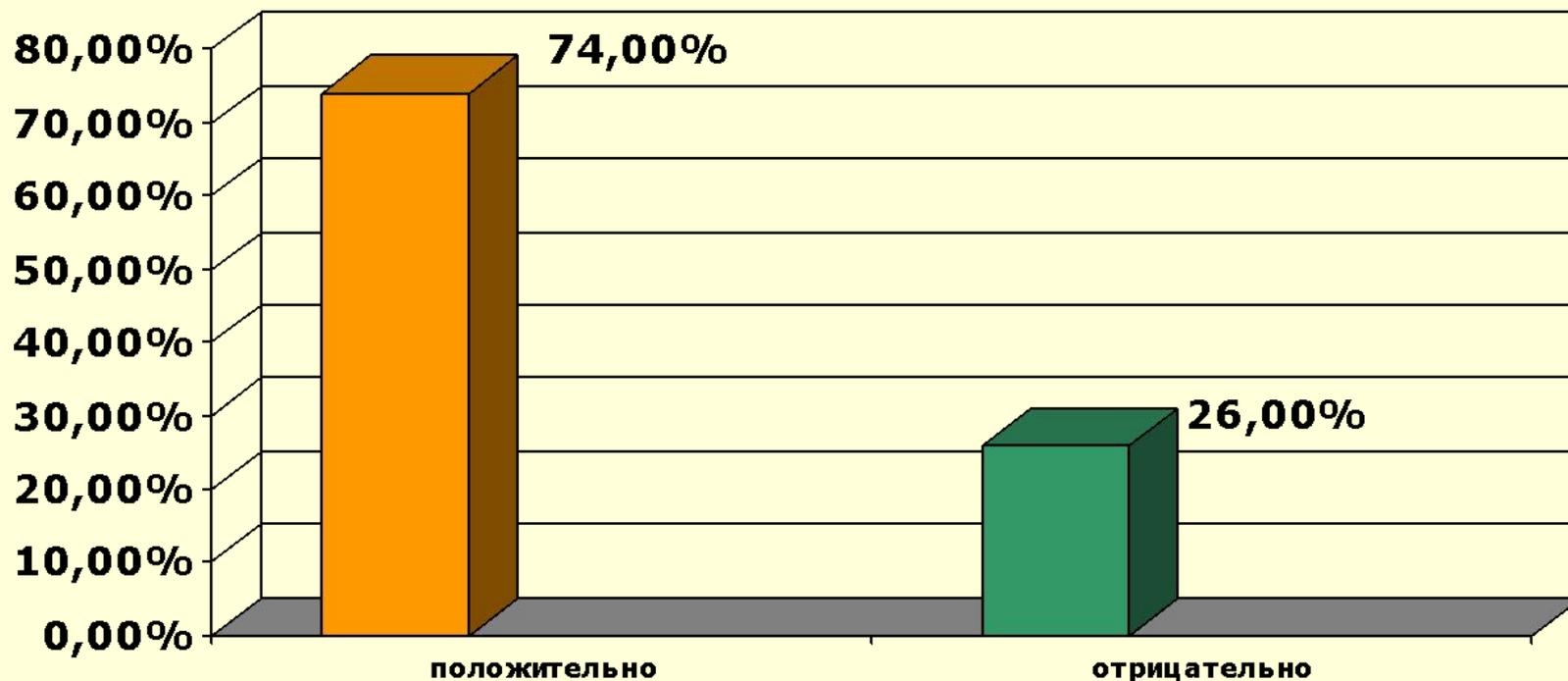
# Результаты анкетирования учителей в связи с вступлением в эксперимент по НСОТ (на примере одной из школ)

**Готовы ли Вы работать по принципу  
"деньги в обмен на результат"?**



# Результаты анкетирования учителей в связи с вступлением в эксперимент по НСОТ

Как Вы оцениваете готовность коллектива к разноуровневой оплате труда с учетом введения стимулирующих выплат?



# Предлагаемые параметры

- доля стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда учреждения;
- доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, от общего фонда оплаты труда работников;
- подтверждение наличия программы развития учреждения и достижение результатов указанной программы в соответствии с принятыми индикативными показателями по параметрам результативности (эффективность, качество, динамика развития);
- своевременное предоставление финансового отчета с указанием источников и направлений расходования средств (движение средств) в отчётном квартале и размещение его на информационном ресурсе в сети Интернет;

# Предлагаемые параметры

- подтверждение наличия активного информационного ресурса в сети Интернет, обеспечивающего публичный диалог администрации и педагогического коллектива учреждения с родителями, детьми и местным сообществом;
- подтверждение наличия органа общественно-государственного управления, наделенного полномочиями по контролю за качеством предоставления услуг в учреждении;
- подтверждение учёта динамики индивидуальных достижений учащихся во внутренней системе управления качеством образования учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность администрации и педагогического коллектива учреждения.

**Спасибо за внимание!**