

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

## Основные направления реализации проекта:

- Развитие профессионального сообщества, повышение уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда педагогических работников.
- Повышение качества обучения и воспитания, развитие индивидуального подхода к учащимся, внедрение системы учета их индивидуальных достижений.
- Информатизация учебного и коммуникационного процессов.
- Повышение вовлеченности родителей (законных представителей) и общественности в развитие школы, оценку перспектив и результатов учебного и воспитательного процессов.
- Расширение финансовой самостоятельности школ для эффективного управления ресурсами.

## **Реализация проекта позволит :**

- **обеспечить полноценный стандарт финансирования**
- **создать равные условия реализации образовательного процесса во всех школах столицы**
- **Повышение оплаты труда**
- **Прозрачность распределения финансовых средств в зависимости от конкретных результатов работы**

# **Важнейшие принципы, заложенные в основу реализации проекта**

- *Принцип прозрачности контроля качества*
- *Принцип информационной открытости*

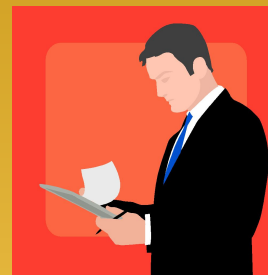
**Ведь конечная наша задача –  
отвечать требованиям и ожиданиям московских семей**

# **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



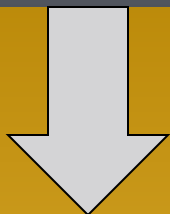
**ПРОБЛЕМА!**  
Нет  
заинтересованно  
сти  
учителя

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)

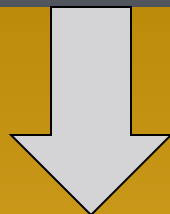
**Необходимо введение новой системы оплаты педагогических работников**

# Новая система оплаты труда



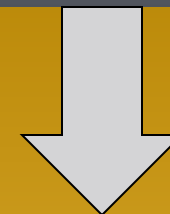
## Базовая часть (ученико-час)

- 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 уравнительных 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

# 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.

## 1 направление проекта.

### Развитие профессионального сообщества, повышение уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда педагогических работников

1.1	Создание рабочей группы по реализации проекта НСОТ. ( в нее должны войти прежде всего педагоги, представители ПК, администрация)
1.2	Ознакомление членов педагогического коллектива с НСОТ (семинары, педагогические советы, тренинги).
1.3	Разработка положения о системе оплаты труда работников ОУ.
1.4	Разработка критериев оценки деятельности педагогов для выплаты базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда.
1.5	Разработка оценочного листа педагогов для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.
1.6	Утверждение положения, критериев, оценочного листа для выплаты стимулирующей части фонда оплаты на заседании педагогического совета.
1.7	Уведомление работников о введении НСОТ.

## 2 направление.

### Повышение качества обучения и воспитания, развитие индивидуального подхода к учащимся, внедрение системы учета их индивидуальных достижений

2.1	Анализ существующих локальных актов.
2.2	Внесение изменений в локальные акты (о стимулирующей части оплаты труда, о ВШК, мониторинге знаний обучающихся, методических объединениях, педагогическом совете, о проверке тетрадей и др. ).
2.3	Разработка и внедрение целевой программы управления качеством в ОУ. Внутришкольной системы качества обучения.
2.4	Проведение внутренней независимой диагностики по предметам учебного плана.
2.5	Проведение внутренних мониторингов: Удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг субъектов образовательного процесса.
2.6	Разработка локального акта школы по учету индивидуальных образовательных достижений обучающихся
2.7	Разработка и внедрение модели оценивания образовательных результатов обучающихся, учитывающей индивидуальные образовательные достижения обучающихся (различия стартовых возможностей и динамику достижений), в целях индивидуализации образования, поддержки учебной мотивации.
2.8	Разработка и внедрение системы учета индивидуальных достижений педагогов.

# 7 дополнительных целевых индикаторов:

- Увеличение контингента обучающихся, в соответствии с лицензионным нормативом;
- Доля учителей, владеющих и активно использующих ИКТ- технологии в учебно-воспитательном процессе % от общего количества учителей;
- Доля обучающихся, участвующих в проектно-исследовательской деятельности (% от общего количества);
- Доля обучающихся результативно участвующих в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах (% от общего количества);
- Отсутствие обучающихся состоящих на учете в ОВД, КДН;
- Динамика роста качества знаний обучающихся;
- Результативное участие педагогов в профессиональных, творческих конкурсах.

# Распределение фонда оплаты труда

Гарантированная  
часть, оплата за факт

**ФОТ**

Оплата за качество

**ФОТб**  
(базовая)  
**60-80%**

**ФОТст**  
(стимулирующая)  
**20-40%**

**ФОТ пп**  
Педагогические работники

**ФОТ**  
АУП, ВВП, ОП

**ФОТо** общая часть  
70%

**ФОТсп**  
специальная часть  
30%

Расчет ученико-часа

Выплаты компенсационного  
характера, учет внеурочной  
деятельности педагога

# Единица измерения – стоимость ученико-часа

1 ученико-час - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом

**ФОТо x 34**

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52},$$

где

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.



## Повышающие коэффициенты:

### 1) за сложность и (или) приоритетность предмета

- 1)  **$K = 1,15$**  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- 2)  **$K = 1,10$**  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);
- 3)  **$K = 1,05$**  (право, экономика, технология);
- 4)  **$K = 1,0$**  (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности).

### 2) за квалификационную категорию педагога

- $A = 1,15$**  (высшая категория);
- $A = 1,10$**  (первая категория);
- $A = 1,05$**  (вторая категория).

# Как рассчитать должностной оклад учителя?

1.  $X = (\text{количество учеников}) \times (\text{количество часов в мес.}) \times (\text{стоимость ученико-часа})$
2.  $Y = X \times (\text{коэффициент за сложность предмета}) \times (\text{коэффициент за категорию})$
3.  $Z = Y \times (\text{доплаты за иные виды деятельности})$

**Педагогические коллективы школ, входящих в пилотный проект, очень хорошо понимают главную задачу - стать школой, нужной социуму, конкретным москвичам.**

**Это гарантия успеха развития образовательных учреждений, стабильных и высоких зарплат учителей. Поэтому пилотный проект можно назвать «Школа, нужная москвичам».**

Спасибо за внимание!