

*В рамках комплексного проекта
модернизации образования*

Введение новой системы оплаты труда

семинар

10.12.2007 года

Зарплатные механизмы



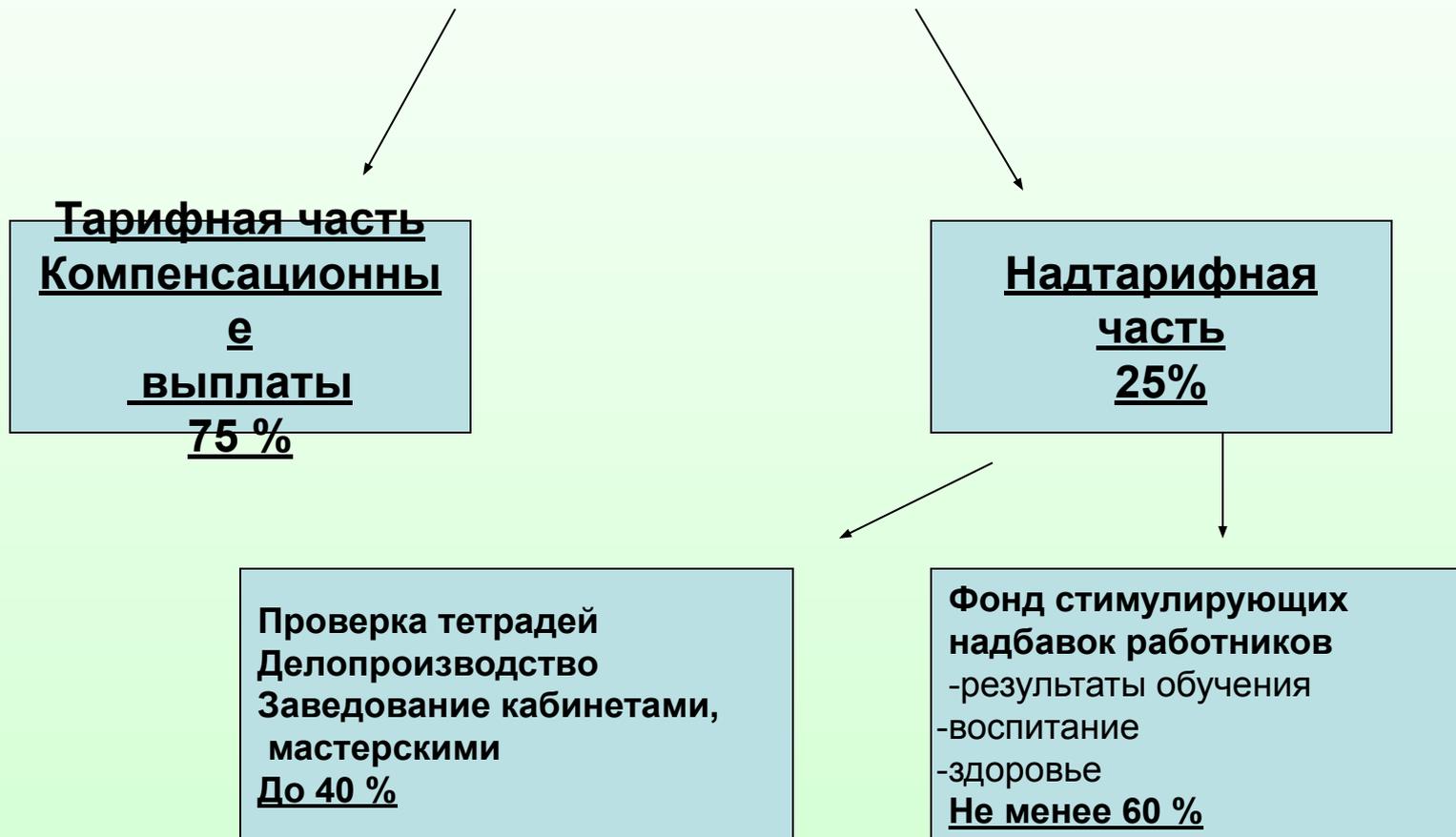
... мы должны обеспечить конкурентную заработную плату учителей. При этом – учитывать **не только объем, но и качество преподавательской работы**

... школе отдаются деньги, которые ей положены на год, и **руководство школы само оптимизирует расходы и численность преподавательского состава**



...рассчитываем обеспечить и более существенный рост заработной платы, прежде всего за счет внедрения новых **принципов, основанных на оценке качества преподавания**

Сегодня ФОТ



Размер оплаты педагогического труда:

- Почасовая нагрузка
- Наличие квалификационной категории

Фонд стимулирующих надбавок:

- Оплачивает какой-либо процесс
- Поощрение отдельных работников за результаты, рискуя при этом нарушить сложившиеся представления о справедливости размеров вознаграждения

Проблема

ФСД и надбавок в настоящее время не является механизмом

повышения качества образования

- **Единственным устойчивым критерием повышения оплаты труда является недельная почасовая нагрузка, которая направлена на консервацию традиционных и открытие новых образовательных практик, но не связана с качеством, результативностью и эффективностью обучения**
- **Отсутствует система ясных, общественно одобряемых требований к качеству и результативности работы учителей**
- **Практика участия потребителей образовательных услуг в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является становящейся**
- **Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, а также сложившаяся практика стимулирования не позволяет существенно дифференцировать оплату труда педагогических работников и направить ее на обеспечение результатов**



Связь НСОТ с другими подсистемами комплексного проекта





Ключевой принцип

Разделение ФОТ:

- **базовая часть** - оплата за урочную и внеурочную, воспитательную, методическую работу учителя – **примерно 60-70%**
- **стимулирующая часть** – оплата за результативность и качество, распределяется с участием органов государственно-общественного управления школы – **примерно 30-40%**

Ожидаемые результаты

- Дифференциация заработной платы, увеличение ее для творческой и продуктивно работающей части педагогов
- Повышение мотивации педагогических коллективов на достижение качества образования
- Снятие социального напряжения посредством реализации прозрачного, открытого механизма начисления заработной платы в части стимулирующих надбавок и доплат



Документы для перехода на НСОТ

1. Закон Красноярского края от 24.12.04. № 13-2823 «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений» (с изменениями от 08.12.06).
2. Приказ департамента образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края от 21.04.06 № 0-3/1 «Порядок, условия и размер стимулирующих надбавок и доплат работникам краевых государственных общеобразовательных учреждений и специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии».
3. Региональные требования к профессиональной деятельности учителя (приказ агентства образования администрации Красноярского края от 29.09.2007 № 109).
4. Рекомендации школам и Управляющим советам школ для распределения фонда стимулирующих надбавок педагогическим работникам (решение коллегии агентства образования администрации Красноярского края от 19.10.2006 № 8).



Ядро нормативного финансирования -

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