



О некоторых итогах внедрения НСОТ в образовательных учреждениях г. Новокузнецка

Григорий Анатольевич Вержицкий,
к.п.н., доцент,
председатель комитета образования и науки
администрации г. Новокузнецка

Цель перехода на НСОТ

Рациональное использование
бюджетных средств

Улучшение качества
предоставляемых
образовательных услуг

Цель перехода на
новую систему
оплаты труда

Повышение уровня средней
зарботной платы учителей

Улучшение показателей эффективности деятельности муниципальной системы образования

наполняемость классов

увеличилась до –

24,5

соотношение количества

обучающихся на 1 учителя –

16

**соотношение учителей
к прочему персоналу –**

2,9:1

74 общеобразовательных учреждения включены в
эксперимент по переходу на НСОТ

**Гласность,
открытость**

**Привлечение общественных
органов управления
общеобразовательных
учреждений**

Сравнительный анализ средней заработной платы работников ОУ перешедших на НСОТ с 01.09.2008

Наименование категории	Средняя з/пл до эксперимента	Средняя з/пл за сентябрь-декабрь 2008 г	Средняя з/п за апрель 2009 г.	увеличение з/пл в 2009 в сравнении с з/пл до эксперимента (в руб.)
1. Учителя - всего	11196	12258	14301	3105
2. АУП - всего	14740	21425	26927	12187
3. Прочий педагогический персонал	8805	9749	11510	1705
4. Учебно-вспомогательный персонал	7271	8380	10011	2740
5. Обслуживающий персонал	4823	6958	7275	2252

Сравнительный анализ средней заработной платы работников ОУ, перешедших на новую систему оплаты труда с

01.09.2008, руб

Увеличение
зарплаты

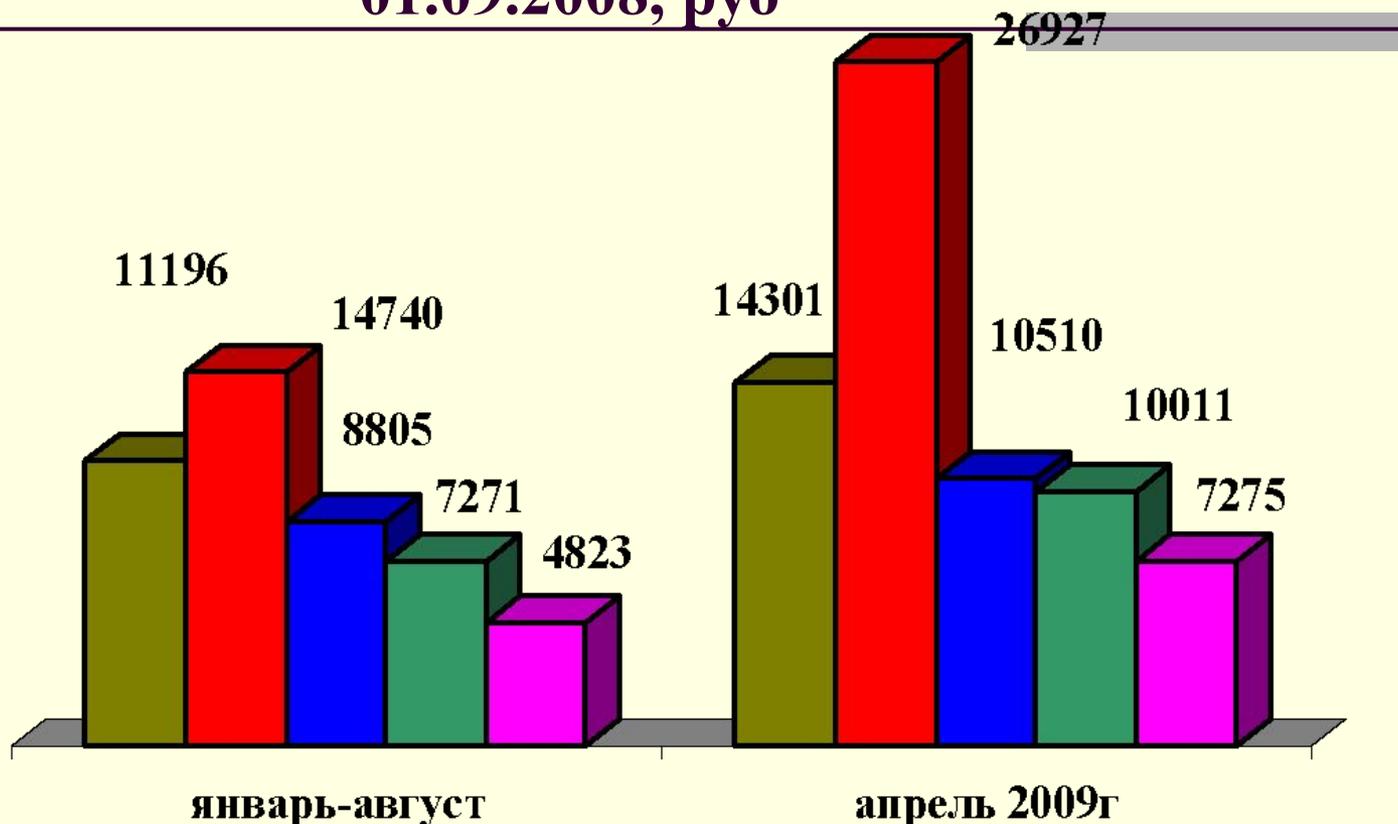
Учителя –
3105 руб.

АУП
– 12187 руб.

ППП
– 1705 руб.

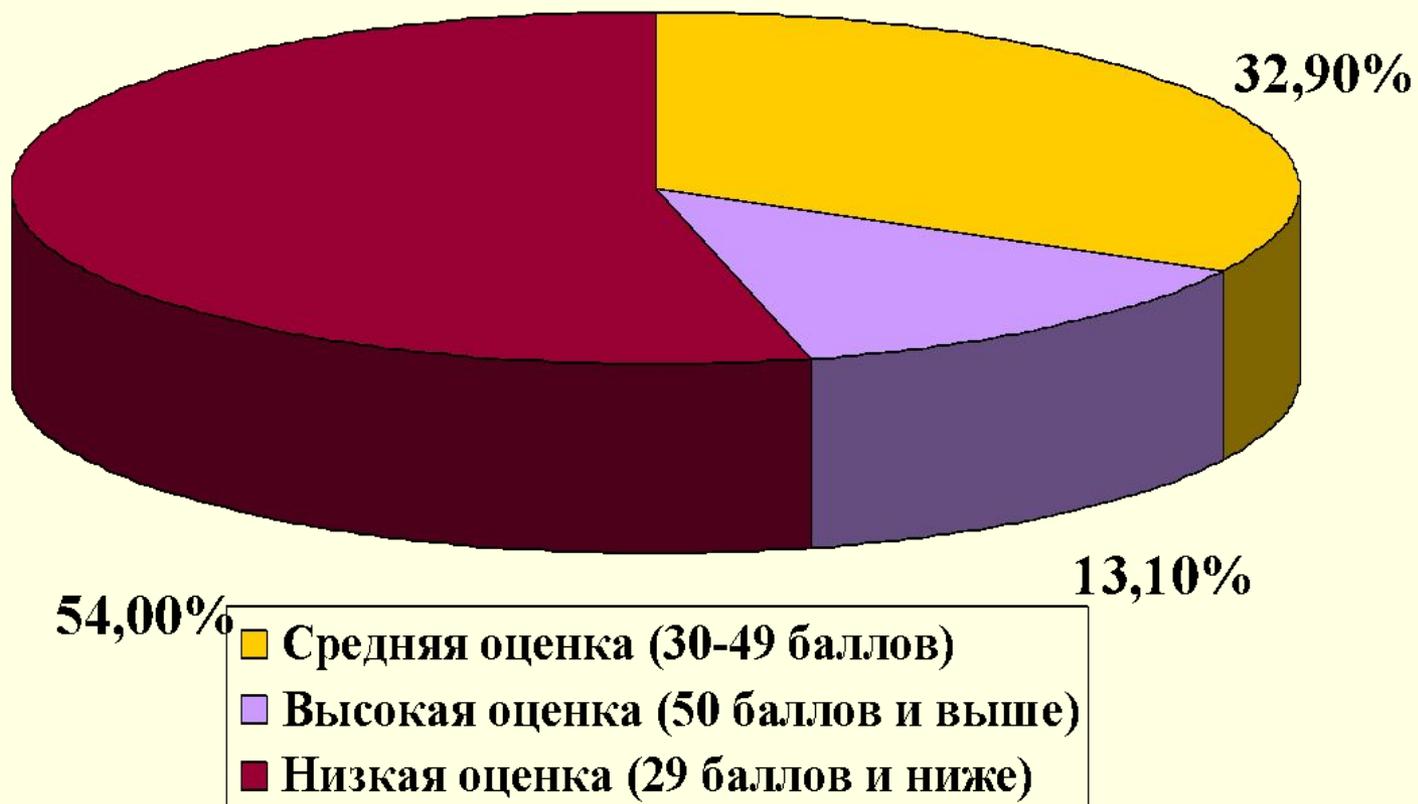
УВП
– 2740 руб

ОП
– 2452 руб



- Учителя
- Административно-управленческий персонал
- Прочий педагогический персонал
- Учебно-вспомогательный персонал
- Обслуживающий персонал

Категория оценки новой системы оплаты труда (процент от общего числа ответов респондентов)



Трудности при переходе на НСОТ по оценкам педагогов

Трудности

→ **Негативное отношение педагогов к внешней оценке их профессиональной деятельности**

→ Уменьшение заработной платы учителя

→ Изменение социально-психологического климата педагогического коллектива

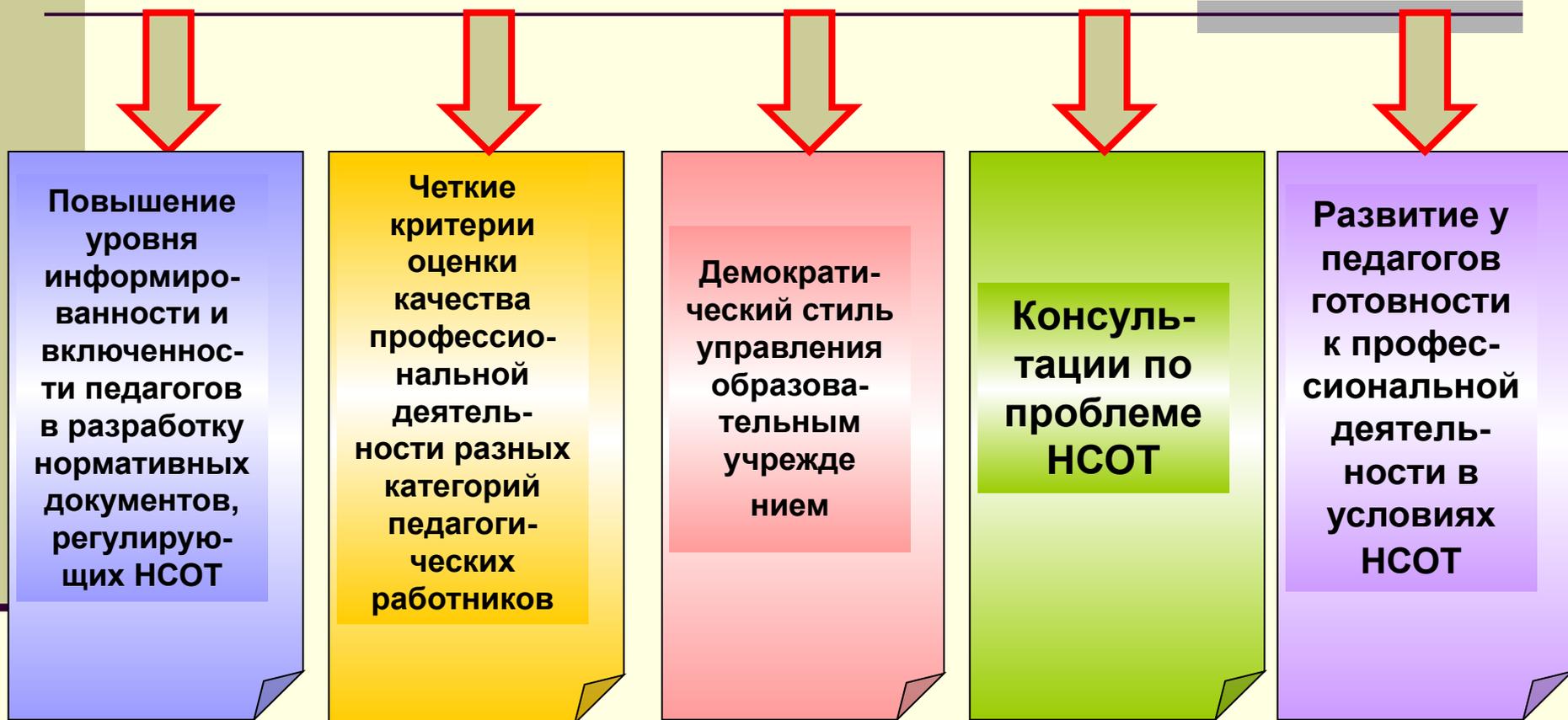
→ Отсутствие четких критериев оценки качества профессиональной деятельности педагога

→ Увеличение доли «декларируемых» (не поддержанных в содержательном плане) результатов деятельности

→ Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями (отсутствие объективной информации о себе)

→ **Недостаточно развитое умение педагога адекватно оценивать результаты собственной профессиональной деятельности**

Меры для успешного введения НСОТ в образовательных учреждениях



Предложения комитета образования и науки администрации города Новокузнецка по изменению Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальных общеобразовательных учреждениях

Коэффициент за группу по оплате труда:

Действующая редакция	Предложения ДО	Предложения КОиН	Уменьшение оклада по предложению ДО, % / руб.	Уменьшение оклада по предложению КОиН, % /руб.
1-я группа - 2,0	1-я группа - 1,5	1-я группа - 1,8	25 / 8511	10 / 3405
2-я группа - 1,8	2-я группа - 1,3	2-я группа - 1,6	28 / 6452	11 / 2581
3-я группа - 1,5	3-я группа - 1,1	3-я группа - 1,4	27 / 5556	7 / 1389
4-я группа - 1,3	4-я группа - 1,0	4-я группа - 1,3	23 / 4720	0 / 0

Снижение размера стимулирующих выплат и премий руководителю, либо их отмена

не предусмотрено	при значительном снижении показателей оценки деятельности учреждения	в случае если темпы роста заработной платы учителя за прошедший месяц по сравнению со средней заработной платой до включения в эксперимент отстает от темпов роста заработной платы административно-управленческого персонала за аналогичный период, то размер выплат директору из централизованного фонда за текущий месяц уменьшается на разницу в росте заработной платы указанных категорий.
------------------	--	--

Спасибо

за внимание