

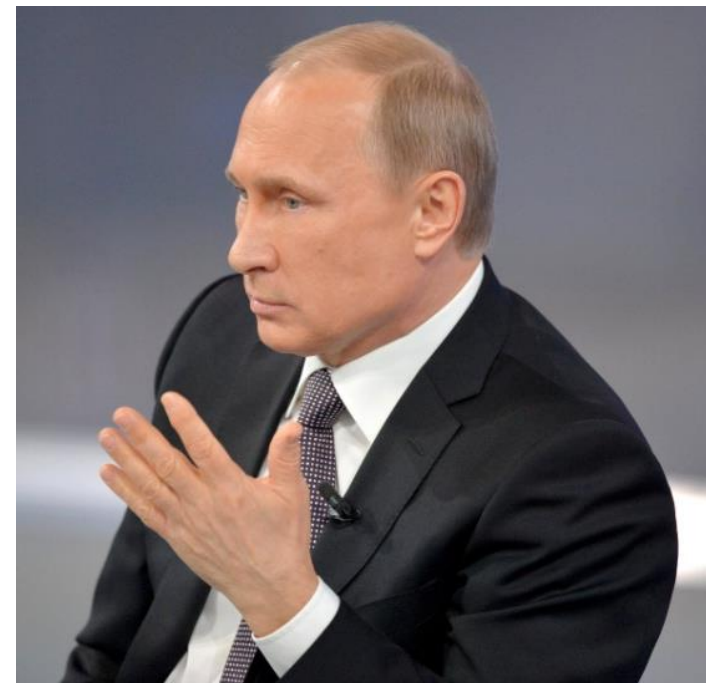
«Разработка системы критериев и показателей материального стимулирования педагогов»

Борисова Алена Владимировна

**Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной деятельности»
дополнительной профессиональной программы
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ (кадровый резерв)»**

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018 г.

«В целях повышения качества предоставляемых населению государственных и муниципальных услуг, прежде всего в таких сферах, как **образование**, здравоохранение и культура, предлагается отказаться от неэффективной системы материального и морального стимулирования работников бюджетной сферы. В этой связи предлагается осуществить переход к **«эффективному контракту»**, который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы». «Этапы перехода к «эффективному контракту» должны быть увязаны с конкретными структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности **образования**, науки, культуры, здравоохранения».



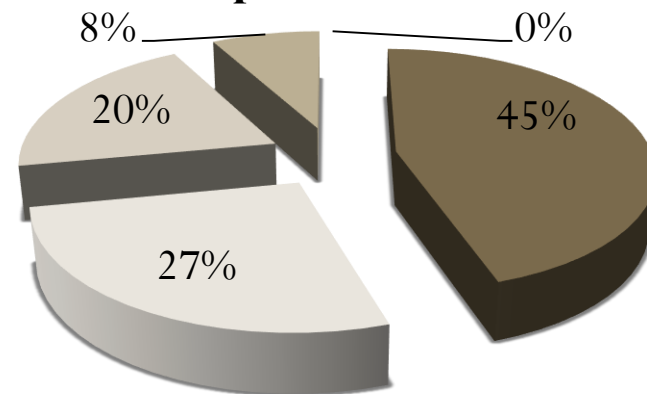
Актуальность проекта

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении» «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. N792-р
- Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.
- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года N НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)
- Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года НАП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Стратегия развития Нижегородской области

Анализ ситуации

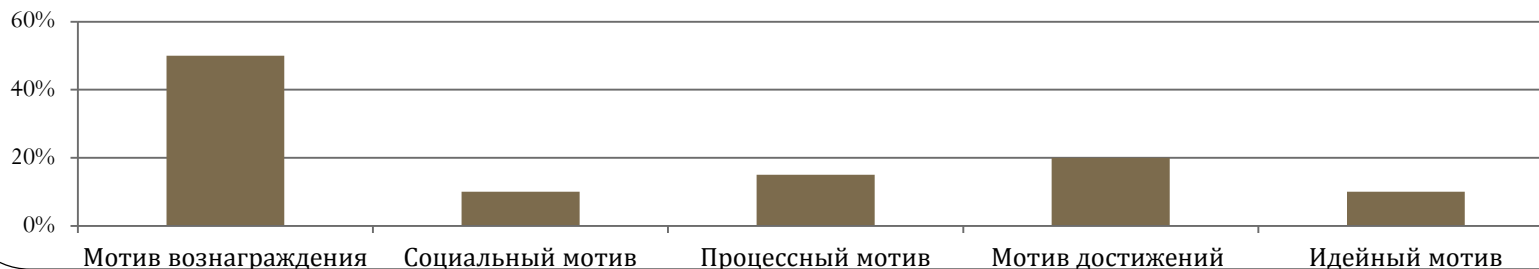
Какие мотивы Вас побуждают к трудовой деятельности

Определение типа трудовой мотивации работника



- Инструментальный тип
- Патриотический тип
- Профессиональный тип
- Хозяйский тип
- Люмпенизированный

Определение ведущего мотива у сотрудников



Противоречие

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении» «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. N792-р

Отсутствие системы конкретных критериев и показателей материального стимулирования для оценки деятельности с целью мотивации педагогических работников.

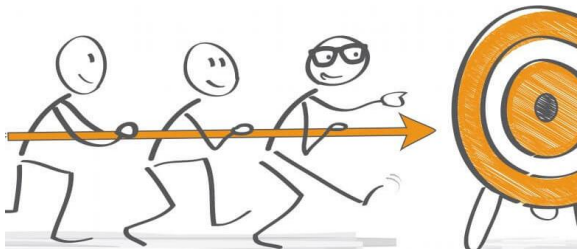
Необходимо разработать систему конкретных критериев и показателей материального стимулирования для оценки деятельности с целью мотивации педагогических работников.

Проблема и цель проекта



Проблема

Отсутствие системы конкретных критериев и показателей материального стимулирования для оценки деятельности с целью мотивации педагогических работников.



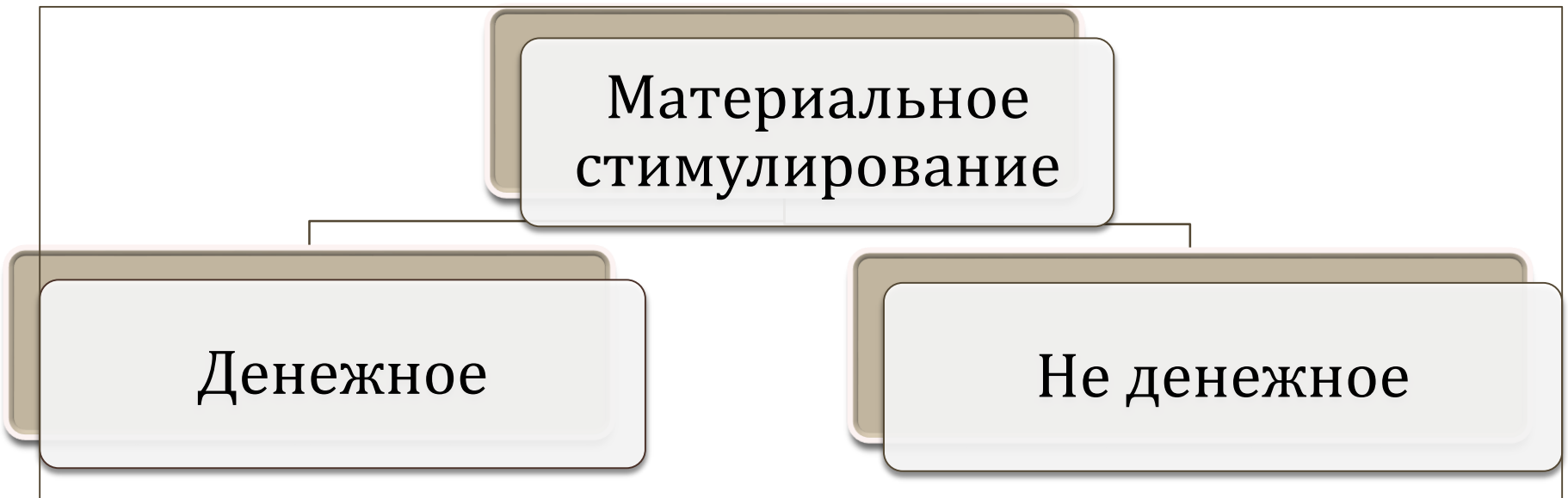
Цель

Разработать систему конкретных критериев и показателей материального стимулирования с целью мотивации педагогических работников.



Концептуальная идея проекта

Разработка таких критериев и показателей материального стимулирования работников, которые будут мотивировать и стимулировать педагогов для повышения эффективности работы.



Анализ альтернатив

Использовать в ОО существующую систему материального стимулирования;

Использовать опыт других образовательных организаций

Заказать разработку системы материального стимулирования в сторонних организациях. (НИРО, Moscow Business School, Волгасофт, MAS Project и т.д)

Разработать собственные показатели и критерии системы материального стимулирования педагогических работников, опираясь на материально - техническую базу и потребности работников нашей ОО

Целевые ориентиры

Цель проекта – разработка системы конкретных критериев и показателей материального стимулирования для оценки деятельности с целью мотивации педагогов .

Задача 1.

Изучить нормативную базу по материальному стимулированию и эффективному контракту.

Задача 2.

Проанализировать опыт других ОО по вопросу критериев и показателей материального стимулирования .

Задача 3.

Разработать и утвердить критерии и показатели материального стимулирования для МБОУ «Школа №60»

Задача 4.

Провести мониторинг внедрения новых критериев и показателей материального стимулирования педагогов в МБОУ «Школа №60»

Ожидаемые результаты

Создана комиссия по оценке результативности и качества труда работников школы.

Изучена нормативная база и выявлены требования к формулированию критериев системы материального стимулирования.

Разработано и утверждено Положение о комиссии по оценке результативности и качества труда работников школы.

Разработан и утвержден перечень критериев материального стимулирования работников школы.

Разработана карта самооценки деятельности педагогов

Внедрена система критериев и показателей материального стимулирования педагогов в школу.

Внесены корректировки в систему критериев и показателей материального стимулирования.

План проекта

Мероприятие	Сроки выполнения	Ответственные
Создание комиссии по оценке результативности и качества труда работников школы	Январь 2019 г	Директор.
Разработать и утвердить Положение о комиссии по оценке результативности и качества труда работников школы.	Январь – февраль 2019г	Экспертная группа
Изучение нормативной базы и выявление требований к формулированию критериев системы материального стимулирования.	Февраль – март 2019 г	Экспертная группа
Разработать и утвердить перечень критериев материального стимулирования работников школы	Март – апрель 2019 г	Экспертная группа
Разработать карту самооценки деятельности педагогов.	Май 2019 г	Экспертная группа
Издать соответствующие приказы об утверждении нового положения, перечня критериев и карты самооценки работников школы.	Май 2019 г	Директор
Внедрение системы критериев и показателей материального стимулирования в МБОУ «Школа №60»	Сентябрь – декабрь 2019 г	Директор, заместитель директора
Внесены корректировки в систему критериев и показателей материального стимулирования.	Январь февраль 2020 г	Экспертная группа

Бюджет проекта

№	Наименование этапа проекта	Срок реализации проекта	№	Наименование расходов на этапе проекта	Финансовое обеспечение проекта, рубли, в том числе:		Итого, рубли
					Бюджетные средства	Средства от иной деятельност и, приносящей доход	
1	2	2	3	4	5	6	7
1	Подготовитель ный	09.01.2019- 31.05.2019	1.1	Канцтовары и бумага	-	600	600
			1.2	Связь и интернет	-	2500	2500
			1.3	Заправка картриджа	-	300	300
			1.4	Электроэнергия и ком. платежи	-	3500	3500
			1.5	Единовременные выплаты комиссии	-	80000	80000
2	Основной	01.09.2019- 31.12.2019	2.1	Канцтовары и бумага	-	600	600
			2.2	Связь и интернет	-	2000	2000
			2.3	Заправка картриджа	-	300	300
			2.4	Электроэнергия и ком. платежи	-	2800	2800
			2.5	Единовременные выплаты комиссии	-	40000	40000

Бюджет проекта

№	Наименование этапа проекта	Срок реализаци и проекта	№	Наименование расходов на этапе проекта	Финансовое обеспечение проекта, рубли, в том числе:		Итого, рубли
					Бюджетны е средства	Средства от иной деятельности , приносящей доход	
1	2	2	3	4	5	6	7
3	Рефлексивны й	09.01.2020- 31.03.2020	1.1	Канцтовары и бумага	-	600	600
			1.2	Связь и интернет	-	1500	1500
			1.3	Заправка картриджа	-	300	300
			1.4	Электроэнергия и ком. платежи	-	2100	2100
			1.5	Единовременные выплаты комиссии	-	30000	30000
	Итого						167100

Возможные риски и пути их преодоления

Возможные риски	Пути преодоления и снижения рисков
Вероятность того, что все начнут работать на результат и произойдет нехватка ФОТ	Развитие платных услуг , сохранение и привлечение контингента учащихся.
Возникновение ситуации, когда меньше всех оценен вклад молодых неопытных специалистов и пожилых сотрудников, что неблагоприятно влияет на общий настрой коллектива.	Разработка дополнительных критериев для оценки молодых специалистов и пожилых сотрудников.
Соревновательный эффект может привести к межличностному конфликту внутри ОО	Создание условий для педагогической кооперации.
Отсутствие выраженных результатов	Корректировка системы критериев и показателей оценки качества деятельности.



**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Школа №60»**



Почта: Aloyna311082@mail.ru

Телефон 89040491705

**Борисова
Алена Владимировна**