

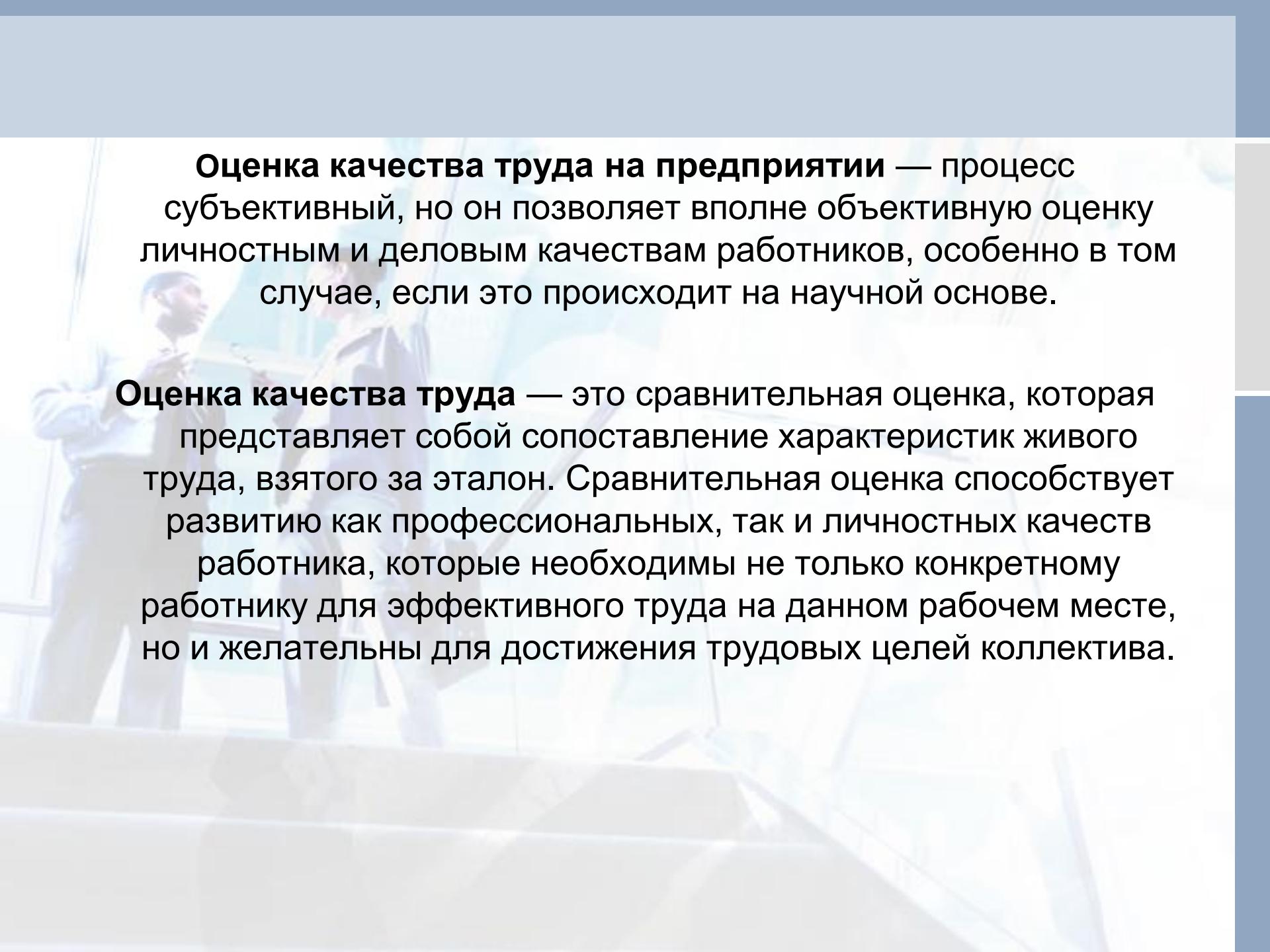
**МАДОУ «ДС №17 г.Челябинска»**

**ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА  
РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В доу**

**СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В  
ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: ОПЫТ  
ВНЕДРЕНИЯ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

Рыбалко И.В., заведующий МАДОУ





**Оценка качества труда на предприятии** — процесс субъективный, но он позволяет вполне объективную оценку личностным и деловым качествам работников, особенно в том случае, если это происходит на научной основе.

**Оценка качества труда** — это сравнительная оценка, которая представляет собой сопоставление характеристик живого труда, взятого за эталон. Сравнительная оценка способствует развитию как профессиональных, так и личностных качеств работника, которые необходимы не только конкретному работнику для эффективного труда на данном рабочем месте, но и желательны для достижения трудовых целей коллектива.

- В России оценка качества труда применяется в основном как средство стимулирования труда — в распределении коллективной текущей премии между работниками, но может применяться и при расчете сдельного приработка. Коэффициент трудовой эффективности рассчитывается с помощью повышающих и понижающих значений соответствующих коэффициентов.

**Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, установленных ст. 130 ТК РФ, входят:

- величина минимального размера оплаты труда в РФ;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы;
- ответственность работодателей;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

- **Заработка плата** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- По общему правилу, заработка плата выплачивается в денежной форме в валюте РФ. В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах. Доля заработка платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть менее 80% от общей суммы заработка платы.
- Не допускается выплата заработка платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.
- Заработка плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработка платы и других условий оплаты труда недопустима.

# Нормативные документы, регулирующие оплату труда в ДОУ

- Коллективный договор
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах
- Штатное расписание

- **Новая система оплаты труда** — способ начисления зарплаты работников бюджетной сферы, введённый в России с 1 декабря 2008 года. Новая система оплаты труда заменила единую тарифную сетку и позволила руководителям предприятий единолично распоряжаться фондом заработной платы и поощрять наиболее квалифицированных работников[1]. При этом реформа не подразумевает сокращения зарплаты, но предполагает увеличение федерального фонда заработной платы на 30 %.  
Википедия

# **Нормативно-подушевое финансирование**

- С 1 января 2016 года общеобразовательные организации перешли на нормативно-подушевое финансирование (НПФ). Нормативно — подушевое финансирование образовательных организаций вводится во исполнение

**Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»**

- Ключевой принцип подушевого финансирования – **деньги следуют за учеником**. Это означает, что образовательная организации получает деньги по государственному (муниципальному) заданию на обучение каждого ребенка по числу детей. Таким образом, чем больше учеников привлечет себе ОО, тем больше денег она получит.
- Считается, что подушевое финансирование автоматически должно заставить школьные коллективы работать лучше, чтобы привлечь в свои стены побольше учеников

- **Государственное (муниципальное) задание** — это документ, устанавливающий для учреждения требования к составу, качеству, объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) (ст. 6 БК РФ).
- Такое задание для бюджетного (автономного) учреждения формирует и утверждает учредитель, а для казенных учреждений — ГРБС (если он принял решение о его формировании).

# Нормативные документы

- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов...»
- Решение Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»
- Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010г №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

- Приказ Министерства просвещения РФ от 22 сентября 2021 г. № 662 “Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное образование, профессионального обучения, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг...”

- Основным принципом новой системы оплаты труда (НСОТ) является разделение заработной платы работника на две части - на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и на стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник.

**Структура фонда оплаты труда включает в себя три основных составляющих:**

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

# Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  
За сложность и напряженность  
За выполнение особо важных и срочных работ
2. Выплаты за качество выполняемых работ  
За личный вклад работника в достижение эффективности работы  
ДОУ
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания
4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (аттестация, аккредитация, за работу с детьми дошкольного возраста)
6. Выплаты молодым специалистам
7. Премиальные выплаты по итогам работы

- Значительное повышение уровня оплаты труда педагогических работников учреждений дошкольного образования должно рассматриваться как одно из средств повышения качества дошкольного образования.
- Новая система оплаты труда работников учреждений дошкольного образования должна предусматривать значительное увеличение зависимости уровня оплаты труда от качества работы педагогов.
- Материальное стимулирование личная материальная заинтересованность наиболее важный механизм влияющий на качество деятельности и сегодня в условиях рыночной экономики «работать за идею» не является приоритетным.

# Цели введения новой системы оплаты труда

НСОТ

A diagram illustrating the introduction of a new pay system (НСОТ). On the left, a large grey circle contains the acronym "НСОТ". Three grey arrows point from this circle to three separate rounded rectangular boxes on the right, each containing one of the three goals listed below.

Повышение мотивации  
работников к качественному  
труду

Привлечение  
высококвалифицированных  
специалистов

Расширение участия  
общественности в  
управлении ДОУ

# Основные принципы НСОТ

- Обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ
- Самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда
- Обеспечение минимальных государственных гарантий оплаты труда работников ОУ
- Обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемой работы, особенностей в содержании и условиях труда
- Материальное стимулирование повышения качества работы
- Стимулирование внедрения инновационных образовательных технологий
- Обеспечение участия гражданских институтов в оценке качества труда педагогов

# Задачи, решаемые введением НСОТ:

- **повышение эффективности и качества педагогического труда;**
- **обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;**
- **значительное повышение заработной платы педагогических работников учреждений дошкольного образования;**
- **создание стимулов для повышения профессионального уровня работников и внедрения инновационных технологий в образовательный процесс;**
- **привлечение и закрепление в образовательных учреждениях молодых кадров;**
- **экономическое стимулирование воспитательной работы и работы педагогов с родителями;**



# Организационно-экономические механизмы НСОТ

- увеличение дифференциации оплаты труда педагогов различной квалификации;
- изменение структуры заработной платы и принципов формирования базовой (тарифной) и стимулирующей частей;
- внедрение механизма связи заработной платы с качеством и результативностью труда;
- разделение фонда оплаты труда и зарплаты педагогических работников учреждений дошкольного образования на базовую и стимулирующую части;
- повышение стимулирующих функций оплаты труда, рост объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;

# Организационно-экономические механизмы НСОТ

- использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы;
- установление связи между заработной платой педагогических работников учреждений дошкольного образования и количеством воспитанников;
- учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников учреждений дошкольного образования;
- определение гибкого механизма связи уровня стимулирующих надбавок с уровнем оценки труда педагога со стороны государства (аттестация педагогических кадров) и со стороны общества (гражданских институтов);
- модернизация системы аттестации педагогических работников учреждений дошкольного образования.

- **Модель комплексной оценки** включает в себя сбалансированное сочетание нормативно-ориентированного, содержательно-целевого, организационно-технологического, мотивационно-личностного, контрольно-диагностического и коррекционно-аналитического компонентов, с учетом которых определены критерии и показатели[1].
- Под **критерием** комплексной оценки понимается признак степени соответствия качества профессиональной деятельности педагога установленным нормам, требованиям, эталонам, стандартам.
- Под **показателем** – количественная и качественная характеристика профессиональной деятельности педагога, являющаяся результатом измерения.

# Алгоритм действий при введении НСОТ



# Принципы оценочных критериев

- Компетентностно-деятельностный подход
- Учет уровня развития коллектива и конкретного педагога
- Единообразие оценки
- Критериальная ясность, прозрачность, объективность
- Коллегиальность
- Мотивационность
- Достаточность

- При разработке и внедрении модели комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ необходимо учитывать требования следующих законодательных актов и нормативно-правовых документов:
- документы федерального уровня, отражающие государственную политику в области образования Закон Об образовании в Российской Федерации, "О защите прав потребителей", Положение о государственном контроле (надзоре) в сфере образования, утв. постановлением Правительства РФ от 11.03.2011 № 164), и др

- Документы регионального уровня, устанавливающие региональную политику в области образования;
- Документы локального уровня дошкольного образовательного учреждения (Устав, должностные инструкции педагогических работников, положение о Педагогическом совете, Родительском комитете, об оплате труда и др.).

# Введение НСОТ в доу

Разработка и  
принятие  
Положения

Общее  
собрание

Приказ о  
создании  
комиссии



# **Разработаны критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ (для всех категорий работников)**

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка детского сада №17

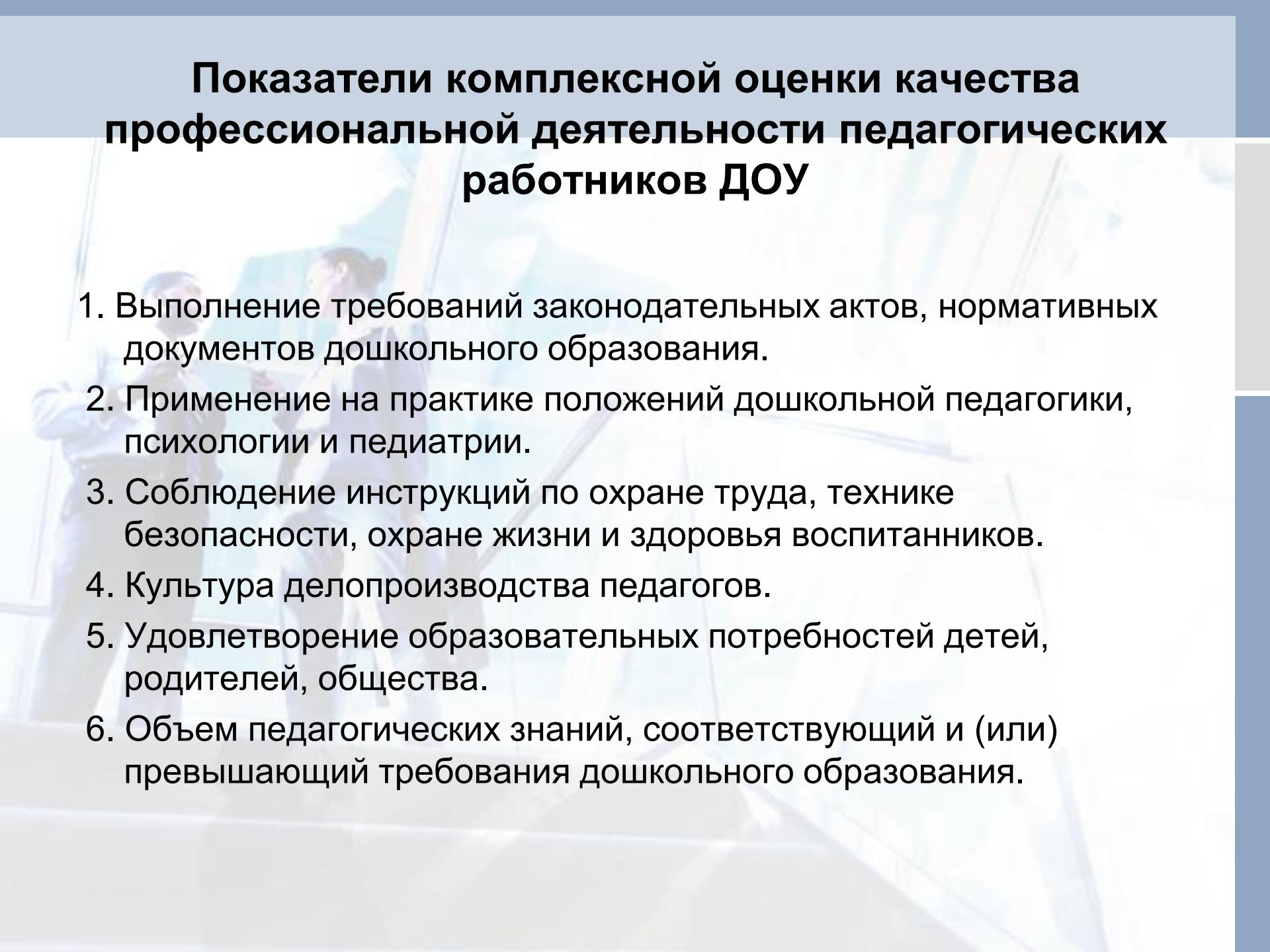
г.Челябинска

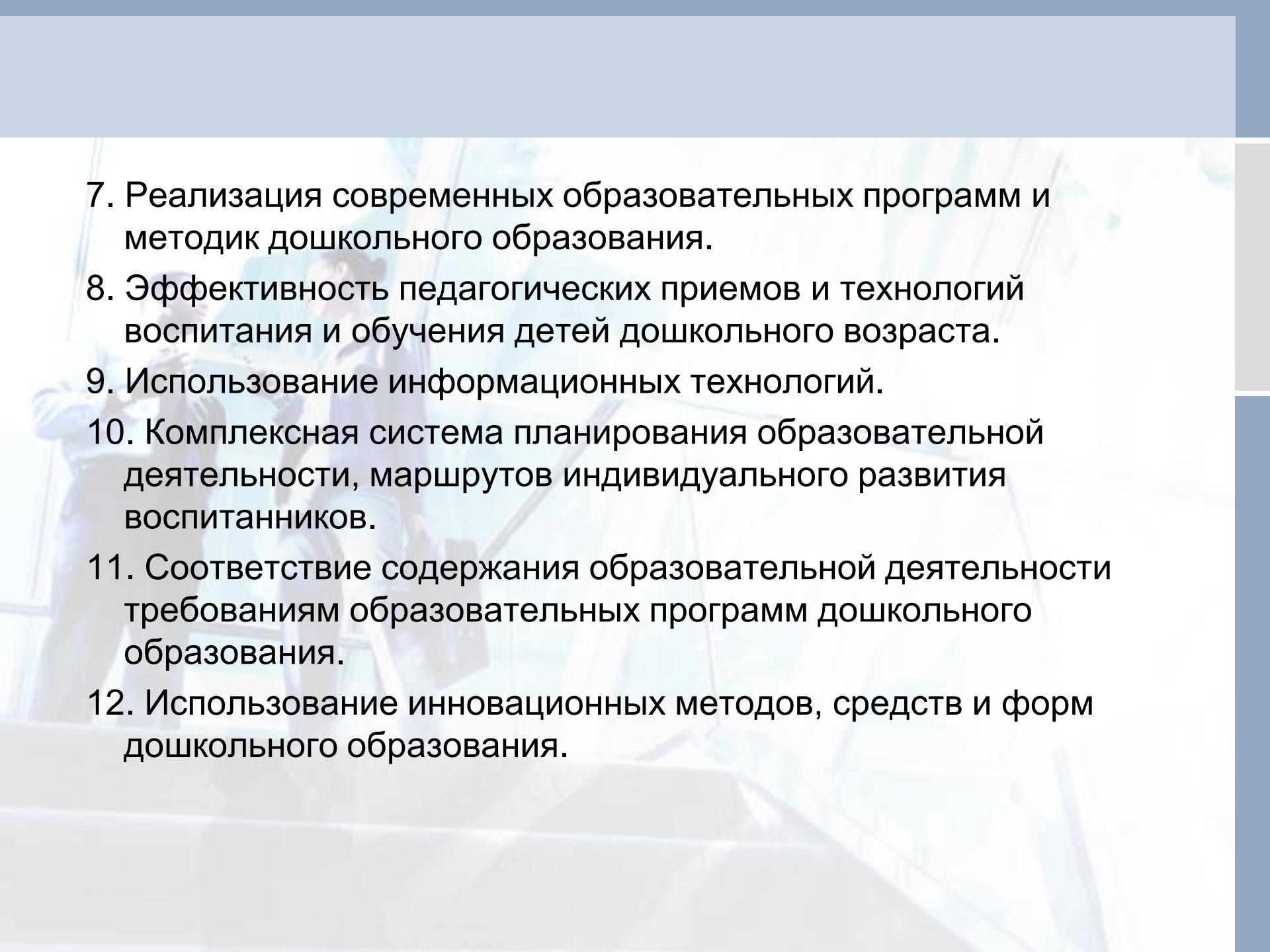
## **Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ**

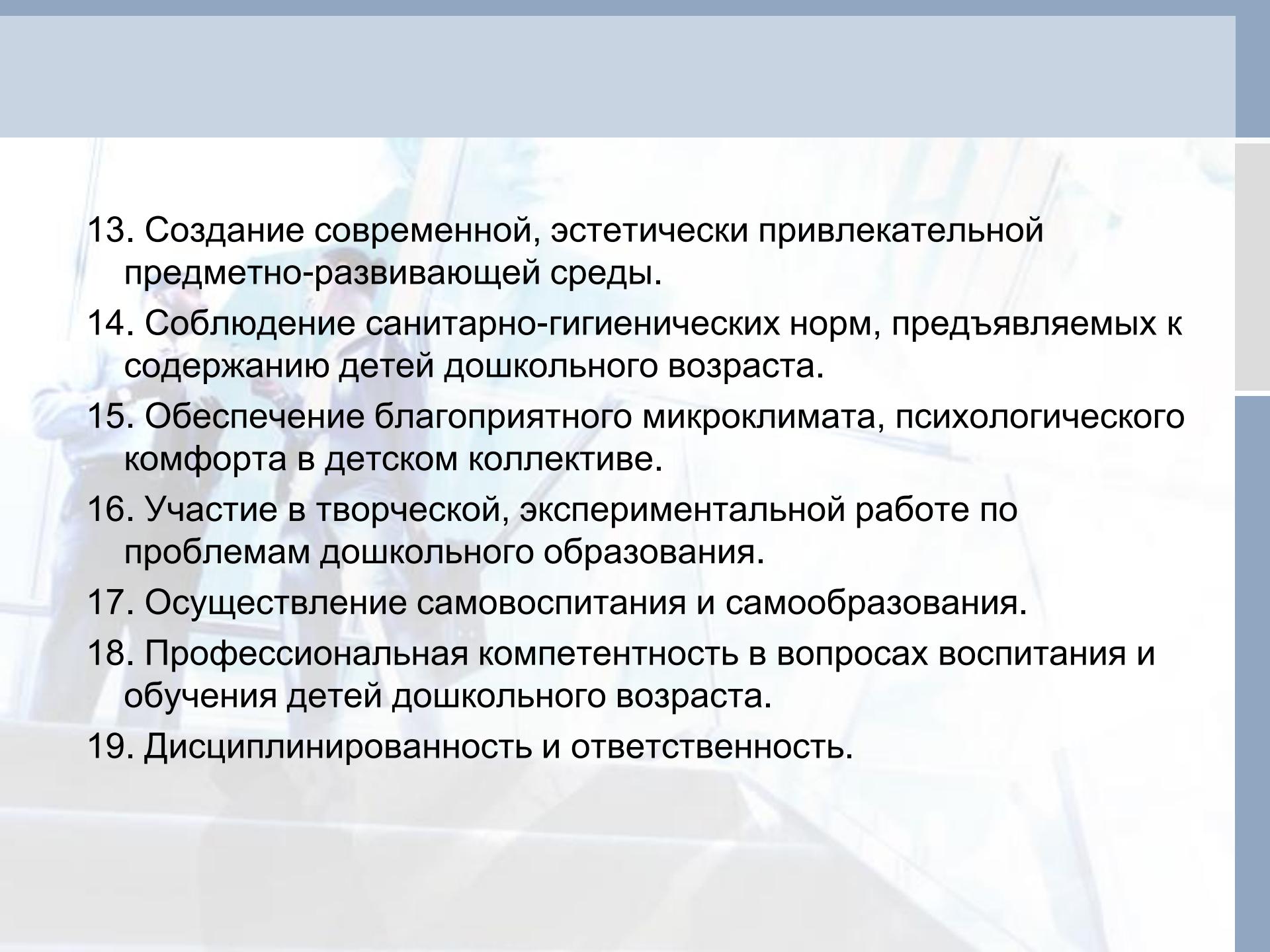
Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом. 2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

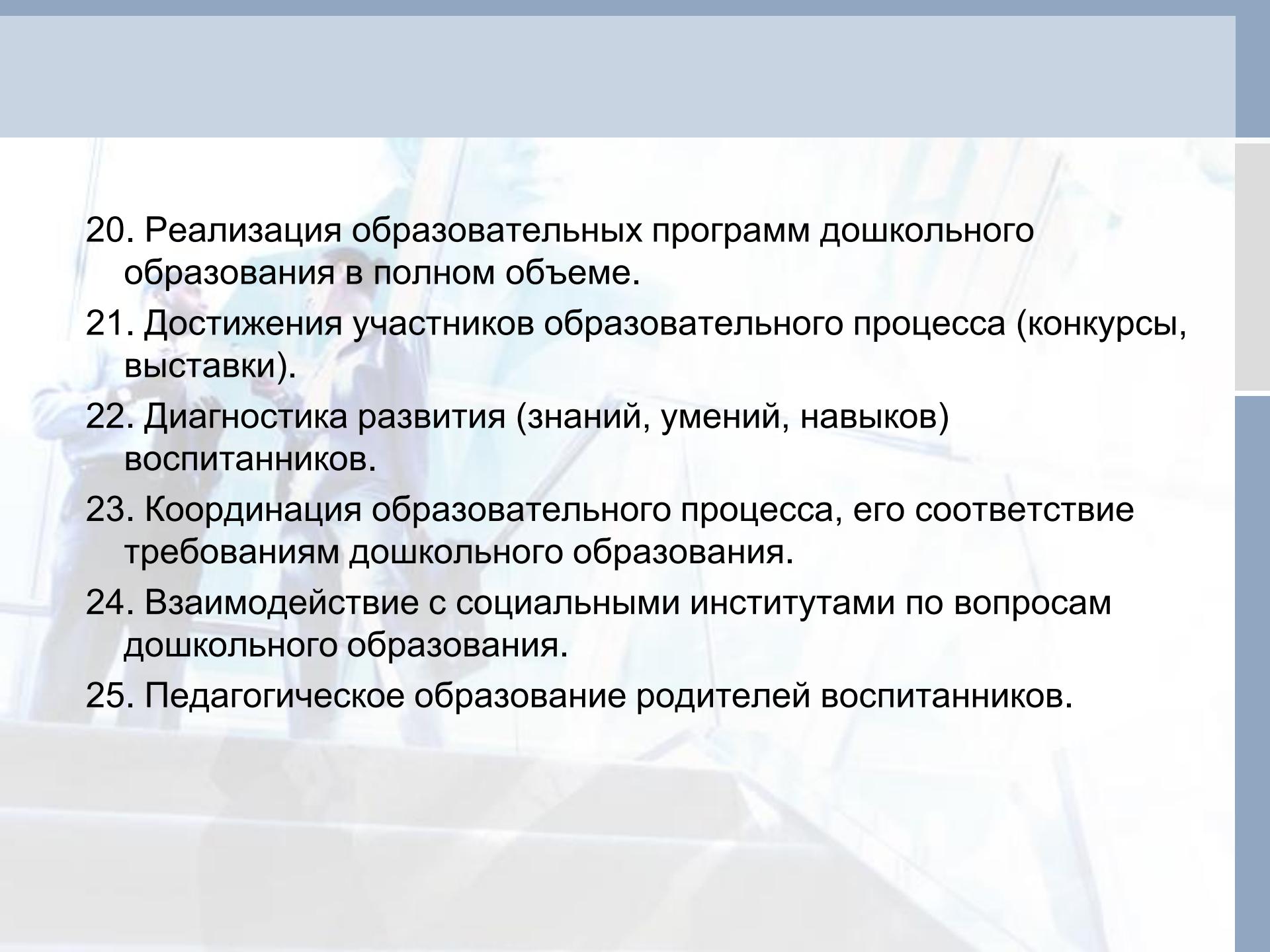
1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;  
0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

# **Показатели комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ**

- 
1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов дошкольного образования.
  2. Применение на практике положений дошкольной педагогики, психологии и педиатрии.
  3. Соблюдение инструкций по охране труда, технике безопасности, охране жизни и здоровья воспитанников.
  4. Культура делопроизводства педагогов.
  5. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
  6. Объем педагогических знаний, соответствующий и (или) превышающий требования дошкольного образования.

- 
7. Реализация современных образовательных программ и методик дошкольного образования.
  8. Эффективность педагогических приемов и технологий воспитания и обучения детей дошкольного возраста.
  9. Использование информационных технологий.
  10. Комплексная система планирования образовательной деятельности, маршрутов индивидуального развития воспитанников.
  11. Соответствие содержания образовательной деятельности требованиям образовательных программ дошкольного образования.
  12. Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования.

- 
13. Создание современной, эстетически привлекательной предметно-развивающей среды.
  14. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста.
  15. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
  16. Участие в творческой, экспериментальной работе по проблемам дошкольного образования.
  17. Осуществление самовоспитания и самообразования.
  18. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей дошкольного возраста.
  19. Дисциплинированность и ответственность.

- 
20. Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме.
  21. Достижения участников образовательного процесса (конкурсы, выставки).
  22. Диагностика развития (знаний, умений, навыков) воспитанников.
  23. Координация образовательного процесса, его соответствие требованиям дошкольного образования.
  24. Взаимодействие с социальными институтами по вопросам дошкольного образования.
  25. Педагогическое образование родителей воспитанников.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
<i>Pедагогический персонал</i>	
Воспитатели	<p>1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям</p> <p>2. Организация взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение к проведению совместных мероприятий</li> <li>- активное участие в социальных проектах;</li> <li>- качество информационных материалов;</li> </ul> <p>3. Своевременность и качество оформления документации</p> <p>4. Участие педагога в методической работе ДОУ</p> <p>5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, ДОУ</p> <p>6. Обеспечение сохранности материальных ценностей</p> <p>7. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор ФК, инструктор ЛФК, музыкальный руководитель	<p>1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом</p>

L/O/G/O



**СПАСИБО!**

.