



Разработка модели управления персоналом на основе эффективного контракта и использования ИКТ

(из опыта работы ГБДОУ детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга)

Региональная научно-методическая конференция «Педагогические измерения в контексте ФГОС с использованием современных информационных коммуникационных технологий»

*Чурсина Любовь Николаевна
Сальникова Елена Васильевна*

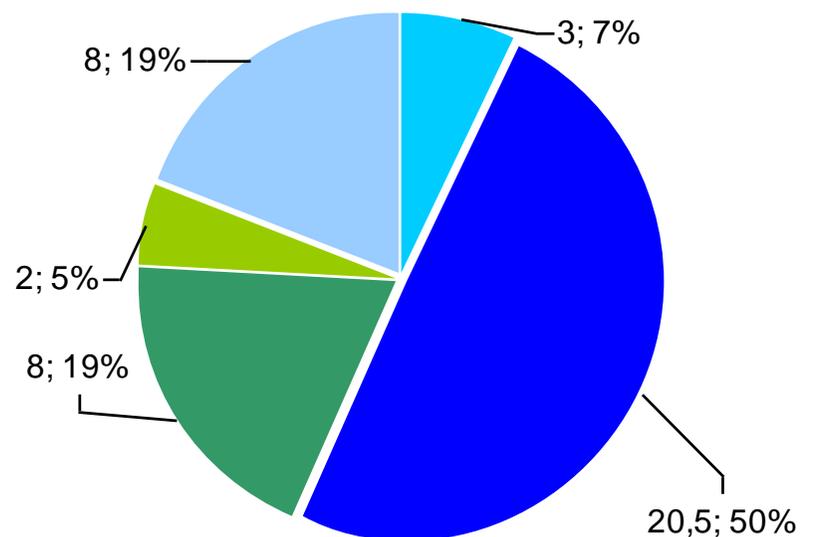
Санкт-Петербург
25 ноября 2019

Персонал (от лат. *persona* — *личность*) (кадровый состав, штат)

- постоянный состав работников с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов;
- совместители (внутренние, внешние) с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов;
- состоящие на балансе, но временно не работающие в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и так далее);
- находящие в распоряжении организации для исполнения определённых функций для достижения целей деятельности и перспективного развития.

Структура персонала ГБДОУ детский сад №72

Соотношение категорий работников



- I. Должности руководителей
- II. Должности педагогических работников
- III. Должности учебно-вспомогательного персонала
- IV. Должности специалистов
- V. Должности профессий рабочих

Основные проблемы управления персоналом:



<http://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html>

- низкая эффективность;
- высокая трудоемкость;
- большая энергоемкость

-
- Как создать эффективную систему управления персоналом?
 - В какой мере и как следует использовать современные ИКТ, позволяющие упростить и оптимизировать процессы управления?
 - Какие выгоды и преимущества это принесет нашей организации в целом и кадровой службе в частности?

Системный подход в работе с персоналом

Создание модели управления персоналом, обеспечивающей качество труда работников

Задачи модели управления персоналом:

- 1) обеспечить **квалификацию работников** (необходимая переподготовка, обучение педагогов, развитие профессиональных компетенций и деловых качеств; проведение аттестации на соответствие занимаемой должности и др.);
- 2) обеспечить необходимую **осведомленность работников о предъявляемых к нему требованиях (базовые трудовые функции** (трудовые действия + необходимые умения + необходимые знания), выполняемые работником в рамках ДИ и в соответствии с требованиями законодательства: ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Профессиональные стандарты, СанПиН 2.4.1.304913 и др.);
- 3) определить **какие результаты труда** будут являться **эффективным выполнением трудовых функций** как для самого работника так и для ОУ (с учетом специфики функционирования ОУ: внедрение ФГОС ДО, выполнение ГЗ, выполнение задач ОП ДО ОУ, Программы развития ОУ, НСОКО, ВСОКО, рейтинг ОУ и др.; **разработка показателей эффективности** и др.);
- 4) обеспечить вовлечение работников в **решение общих задач**, ответственность за общий результат качества работы ОУ, **стремление развиваться, совершенствоваться** (заинтересованность обеих сторон: работников и ОУ; **разработка механизмов управления мотивацией** и др.)

Основные этапы разработки системы управления персоналом:

Первый этап. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов

- I. Издание приказа об утверждении рабочей группы.
- II. Утверждении ЛНА, регламентирующих деятельность по внедрению ПС, в т.ч.: Положения о рабочей группе.
- III. Разработка и утверждение Плана по организации применения ПС.
- IV. Реализация мероприятий Плана (в т.ч.: внесение изменений в ЛНА; обучение работников).
- V. Выдача работникам уведомления об изменении определенных сторонами условий трудового договора.
- VI. Заключение дополнительных соглашений к трудовому договору с работниками.



Второй этап. Разработка, внесение изменений в локальные нормативные акты (с учетом оценки качества труда работников)

- I. Внесение изменений в **Должностную инструкцию** (с учетом применения ПС, в т.ч.: требования к образованию, квалификации, описание трудовых действий и др.)

- II. Внесение изменений в **Положение о материальном стимулировании** работников (с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполнения работником трудовых действий, предусмотренных ДИ и др.)



Основные нормативно-правовые документы, используемые при разработке **Должностных инструкций** работников



ЕКС



- ▶ **ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих** раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н)
- ▶ **Квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37)
- ▶ **ЕТКС работ и профессий рабочих** (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30; Выпуск №1, Выпуск №51)
- ▶ **Квалификационный справочник профессий рабочих**, которым устанавливаются месячные оклады (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102)



ПС



- ▶ ПС «Педагог (воспитатель, учитель)», утв. Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н
- ▶ ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утв. Приказом Минтруда России от 05.05.2018 № 298н
- ▶ ПС «Специалист в сфере закупок», утв. Приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н
- ▶ ПС «Специалист в области охраны труда», утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н
- ▶ ПС «Повар», утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 610н

Далее



Третий этап. Разработка механизмов оценки качества труда работников с использованием информационных коммуникационных технологий



- I. Разработка и утверждение **процедур оценки эффективности** выполнения трудовых функций и **методов сбора информации** для оценки качества труда работника (организация работы и регламентация деятельности комиссий; оптимизация документооборота; разработка систем для обработки информации с использованием ИКТ).

Четвертый этап. Аналитика и корректировка результатов. **Контроль.**

- I. Анализ результатов педагогического труда (достижения и проблемы), динамика изменений.
- II. Степень соответствия профессиональных компетенций работника занимаемой должности.
- III. Принятие управленческих решений.



Алгоритм работы системы по оценке качества труда работников ОУ

Фрагмент

► Приложение 2 к Положению о материальном стимулировании

► Итоговое значение эффективности выполнения трудовой функции педагогического работника:

Наименование выплаты	Плановое значение			Фактическое достижение ключевых и дополнительных показателей	
	допустимое МАХ значение ключевых показателей				допустимое МАХ значение дополнительных показателей
	Единица измерения КИП	Коэффициент значимости	Итого (размер КИП)		
1. За качество результатов реализации ОП ДО:	0,40	0-3		x	
2. За качество создания условий реализации ОП ДО:	0,40	0-3		x	
3. За качество содержания образовательного процесса:					
4. За результативность в профессиональной деятельности:	0,20	0-3		x	
5. За обеспечение плановых и нормативных показателей работы:	x	x	x	3,5	
6. Дополнительные показатели к критериям оценки эффективности:	x	x	x	5,5	
Итого:	1,0			9,0	



► **Оценка эффективности выполнения трудовых функций** (в т.ч. коэффициента должностной компетентности) работника и **составление оценочной ведомости с расчетными показателями** (в бальной системе) с использованием ИКТ



► **Расчет размера персональной выплаты стимулирующего характера** (ежемесячно, в руб.) с использованием ИКТ



Сводные результаты оценки эффективности выполнения трудовых функций позволяют оценить **качество труда** (результативность и качество профессиональной деятельности) и **используются** для анализа, корректировки, принятия управленческих решений.

► **Расчет размера персональной выплаты стимулирующего характера (с учетом расчётных показателей эффективности)**

с использованием ИКТ



Расчет стимулирующих надбавок
(с учетом показателей и критериев эффективности деятельности)
педагогическим работникам
за август 2019 г.

Фрагмент

№ п/п	ФИО работника	должность	расчетные показатели (баллы) с 01.07.2019	количество отработанных дней в месяце	расчетные показатели (баллы) пропорционально отработанному времени	«стоимость» расчетного показателя (балла)	% от З/П	персональная надбавка (сумма выплат)
1.	1	- воспитатель	4,74	21	4,74	1304,20	25	6 181,93
2.	2	- воспитатель	4,42	21	4,42	1304,20	16	5 764,59
3.	3	- воспитатель	5,02	21	5,02	1304,20	17	6 547,11
4.	4	- воспитатель	4,24	21	4,24	1304,20	13	5 529,83
5.	5	- воспитатель	4,32	12	2,47	1304,20	9	3 219,52
6.	6	- инстр. по физ. культуре	6,29	21	6,29	1304,20	22	8 203,45
7.	7	- муз. руководитель	6,10	21	6,10	1304,20	19	7 955,65
8.	8	- воспитатель	4,61	21	4,61	1304,20	15	6 012,38
9.	9	- воспитатель	3,64	21	3,64	1304,20	12	4 747,31
10.	10	- муз. руководитель	5,39	21	5,39	1304,20	18	7 029,66
11.	11	- ст. воспитатель	4,74	17	3,84	1304,20	13	5 004,42
12.	12	- воспитатель	3,97	21	3,97	1304,20	14	5 177,69
13.	13	- воспитатель	4,17	21	4,17	1304,20	14	5 438,53
14.	14	- воспитатель	4,32	21	4,32	1304,20	15	5 634,17
15.	15	- воспитатель	4,74	21	4,74	1304,20	16	6 181,93
16.	16	- воспитатель	4,52	21	4,52	1304,20	15	5 895,01
17.	17	- воспитатель	4,20	21	4,20	1304,20	15	5 477,66

размер ФНД:	100 000,00	79,43		76,68	1304,20		100000,00
--------------------	-------------------	--------------	--	--------------	---------	--	------------------

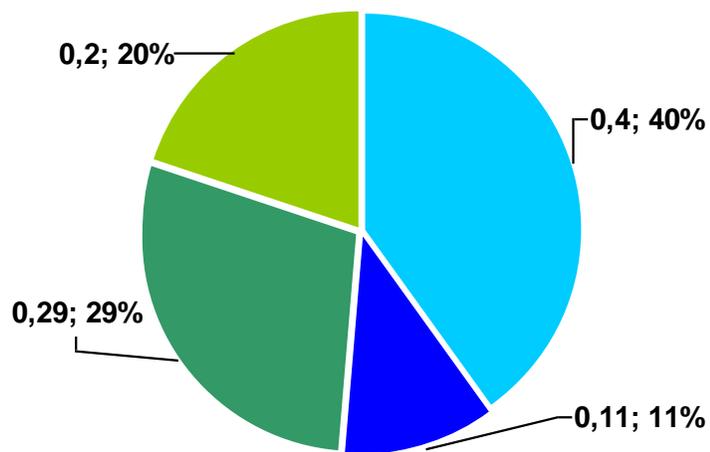
Сводные результаты оценки эффективности выполнения трудовых функций

Аналитика



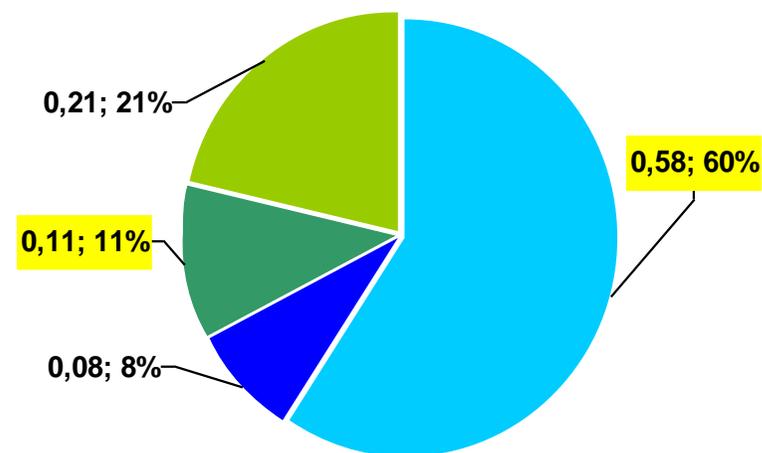
Решение

Соотношение расчетных показателей (баллов) в общей системе оценки должностной компетентности работников



- 1. качество результатов реализации ОП ДО
- 2. качество создания условий для реализации ОП ДО
- 3. качество содержания образовательного процесса
- 4. развитие личных профессионально значимых качеств

Фактическое число расчетных показателей (баллов) при выполнении трудовых функций работниками (должностная компетентность работников, среднее значение по ОУ)

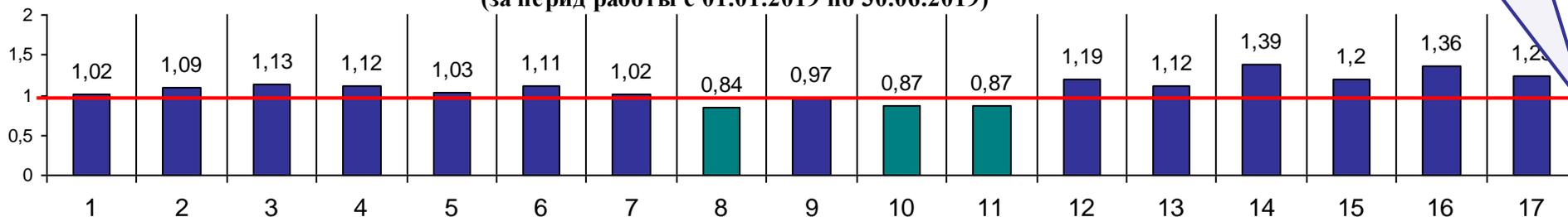


- 1. качество результатов реализации ОП ДО
- 2. качество создания условий для реализации ОП ДО
- 3. качество содержания образовательного процесса
- 4. развитие личных профессионально значимых качеств

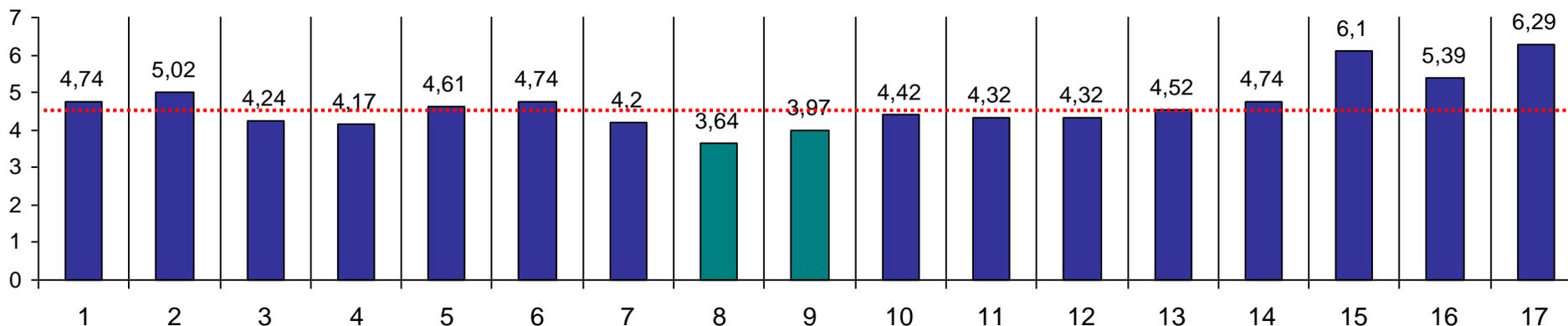
Сводные результаты оценки эффективности выполнения трудовых функций

исходные данные для анализа и корректировки

Коэффициент должностной компетентности (эффективности) педагогических работников
(за период работы с 01.01.2019 по 30.06.2019)



Результаты оценки эффективности выполнения трудовых функций пед. работниками
(за период работы с 01.01.2019 по 30.06.2019)





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!