



Московский  
центр  
развития  
кадрового  
потенциала  
образования

## Аттестационная справка – навигатор всей школьной управленческой команды

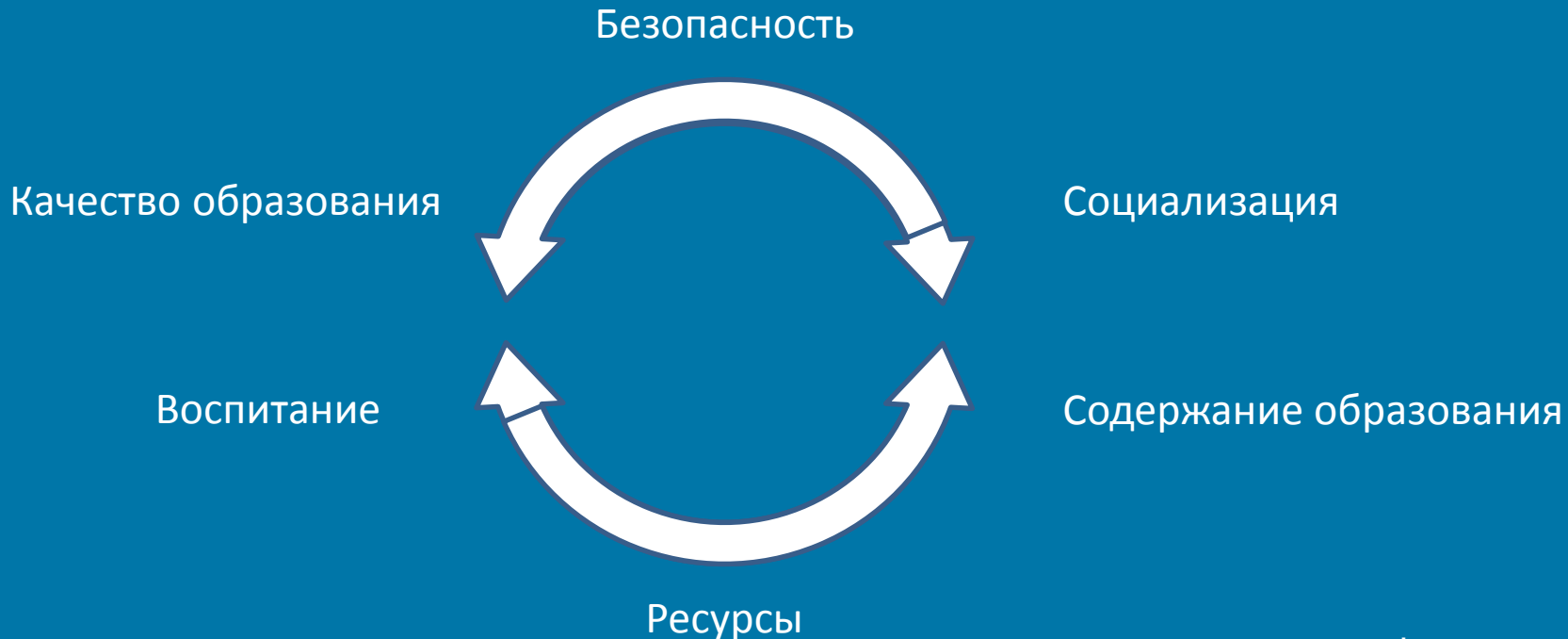
Донской В.А.  
заместитель директора ГАОУ ДПО МЦРКПО

Если каждый заместитель ведёт школу в своем направлении, они разорвут коллектив на части.

Если заместители сведут направления к единой цели, коллектив достигнет её.

Каждый показатель аттестационной справки –  
отражение эффективности работы  
управленческой команды школы

Все направления работы взаимосвязаны.



## Пример наглядности показателей. п. 1.7 Децильный коэффициент

Отношение

средней заработной платы

10% работников образовательной организации  
с наибольшей заработной платой

к средней заработной плате

10% работников образовательной организации  
с наименьшей заработной платой

## 10% работников образовательной организации с наименьшей заработной платой

Примеры часто встречающихся должностей в категории с наименьшей заработной платой:

- Педагоги дополнительного образования – низкая востребованность и идет отдельно от образовательной программы
- Администратор – в каждом здании
- Рабочие по комплексному обслуживанию зданий – в каждом здании, узкопрофильные, с низкой квалификацией

## 10% работников образовательной организации с наименьшей заработной платой

### Возможное решение

### Влияние на другие показатели

### Взаимодействие направлений работы

- Перевод на аутсорсинг непрофильных функций

=> Повышение ФОТ основных пед. работников п.1.3

=> Эффективность штатного расписания п.1.1, 1.4

Качество образования  
Содержание образования  
Ресурсы

- Прием на работу квалифицированного = высокооплачиваемого персонала

=> Обеспечение достойной зарплаты п.1.6

=> Эффективность штатного расписания п.1.1, 1.4

=> Управление информацией п.5.1

Ресурсы  
Безопасность  
Качество образования  
Содержание образования

## 10% работников образовательной организации с наибольшей заработной платой

Примеры часто встречающихся должностей в категории с наибольшей заработной платой:

- Учителя – неравномерное распределение нагрузки, существенно разные результаты = большая разница в стимулирующих выплатах
- Сотрудники, не работающие непосредственно с детьми – избыточные административные должности, неэффективное управление временем без использования современных инструментов в работе



## 10% работников образовательной организации с наибольшей заработной платой

### Возможное решение

### Влияние на другие показатели

### Взаимодействие направлений работы

- Эффективное распределение функционала

=> Равномерное распределение нагрузки

п.1.5

=> Единые требования к результатам

п.3.4-3.6, 5.1

=> Доп. образование – неотъемлемая часть образовательной программы.

п.2.2, 2.3

*Качество образования  
Содержание образования  
Социализация  
Ресурсы  
Воспитание*

- Оптимизация штатного расписания

=> Отсутствие непрофильных должностей

п.1.1, 1.3, 1.4

=> Высокая квалификация сотрудников

п.4.1, 5.1, 5.2

=> Эффективное использование финансов

п.2,3, 5.1, 5,2

*Качество образования  
Содержание образования  
Ресурсы  
Безопасность  
Социализация*

Проведен ремонт одного из зданий

Формирование новой культуры

Бережное отношение к имуществу

Уменьшение ресурсов на обслуживание здания

Экономия средств на закупку учебного оборудования

Изменение образовательной среды

Новые возможности дополнительного образования

Повышение образовательных результатов

1.1, 1.3, 1.4,  
1.6, 1.7, 2.2,  
2.3, 4.1, 5.1

*Безопасность  
Качество образования  
Содержание образования  
Социализация  
Воспитание  
Ресурсы*