**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

**«Российская академия народного хозяйства**

**и государственной службы**

**при Президенте Российской Федерации»**

**Кировский филиал**

Факультет Экономики и управления

Направление подготовки Государственное и муниципальное управление

Профиль Стратегическое управление социально-экономическим развитием территории (государства, региона, муниципального образования)

Выпускающая кафедра Государственного и муниципального управления

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему:

«Совершенствование системы государственного и муниципального управления социальной сферой (на примере образования)»

Автор работы:

студент группы ГМУ-М-17

заочной формы обучения

Зуева Оксана Александровна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись

Руководитель работы:

д.э.н.

Логинов Дмитрий Алексеевич

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ДОПУЩЕН К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Зав. выпускающей кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Киров

2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение…………………………………………………………………3

1. Теоретические основы мотивации …………………………………….6

1.1 Понятие и виды мотивации ………………………………………..7

1.2 Современные теории мотивации ………………………………….10

1.2.1 Содержательные теории мотивации ………………………….....11

1.2.2 Процессуальные теории мотивации ………………………….....20

1. Организационно-правовая характеристика МБОУ СОШ №55……...34
2. Проблемно-ориентированный анализ образовательной ситуации….42
3. Мероприятия по повышению эффективности образовательной организации

4.1 Введение дополнительных платных образовательных услуг…….47

4.2 Признание достижений педагогов учреждения …………………..51

Заключение……………………………………………………………....58

Библиографический список …………………………………………....60

Приложения……………………………………………………………...63

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала.

Отечественная система образования является важным фактором сохранения места России в ряду ведущих стран мира, ее международного престижа как страны, обладающей высоким уровнем культуры, науки, образования.

Образовательная политика России, отражая общенациональные интересы в сфере образования и предъявляя их мировому сообществу, учитывает вместе с тем общие тенденции мирового развития, обусловливающие необходимость существенных изменений в системе образования.

Главная задача российской образовательной политики - обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Модернизация образования - это политическая и общенациональная задача, она должна осуществляться  на самых разных уровнях власти, начиная от законодательного собрания РФ до небольшой сельской школы. Интересы общества и государства, отдельных ведомств и отраслей совпадают с интересами системы образования, поэтому определение направлений модернизации и развития образования носит масштабный характер, не замыкаясь в образовательных сообщества и ведомствах.

Модернизация образования направлена на создание механизма устойчивого развития системы образования.

В настоящее время система образования позиционируется как открытая государственно-общественная система на основе распределения ответственности между субъектами образовательной политики и повышения роли всех участников образовательного процесса - обучающегося, педагога, родителя, образовательного учреждения.

Активными субъектами образовательной политики должны стать все граждане России, семья и родительская общественность, федеральные и региональные институты государственной власти, органы местного самоуправления, профессионально-педагогическое сообщество, научные, культурные, коммерческие и общественные институты. Деятельность федеральных и региональных властей можно проследить в приоритетных направлениях: обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования; достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования; формирование в системе образования нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов;повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки, но о роли руководителей на местах ( в школах, Суз и Вуз) информации и конкретных мероприятиях внимания уделяется не много. В своей работе хотелось бы разработать и реализовать конкретные мероприятия по повышению продуктивности работы образовательного учреждения среднего общего образования.

Целью индивидуальной научно-исследовательской работы является разработать качественные и продуктивные управленческие решения для модернизации среднего общеобразовательного учреждения в соответствии с общенациональными интересами.

В соответствии с целью в работе поставлены следующие задачи:

- дать организационно-правовую характеристику объекта исследования;

-провести анализ состояния и динамики основных показателей деятельности объекта исследования;

- рассмотреть теоретические основы эффективного управления организацией;

-применить полученные теоретические знания для выработки эффективных управленческих решений и реализовать их на практике.

Методологическую основу работы составляют: проблемно- ориентационный анализ образовательной ситуации, теоретический анализ методических работ по исследуемой теме, изучение продуктов деятельности трудового коллектива, опрос и статистическое исследование.

В магистерской работе рассмотрены существующие теории повышения мотивации персонала, за теоретическую основу принята теория Ф.Герцберга.

Основные результаты диссертационного исследования представлены в двух статьях и опубликованы в академическом журнале « Вопросы науки и образования» ( Статья 1: « О введение дополнительных платных образовательных услуг», статья 2: « Мотивация педагогов через признание достижений»).

Повышение качества работы персонала распространённая задача, касающаяся каждого руководителя, но от этого  не являющееся простой. Достижение результатов в данной сфере процесс сложный и многогранный, требующих системных действий, поисков новых подходов и креативных предложений. Совершенствование системы управления, напрямую зависит от мотивации персонала, а в рамках постоянно меняющегося рынка труда, поэтому тема магистерской диссертации будет оставаться актуальной ещё долгое время. Новизна данной работы заключается в применении теории Ф. Герцберга в современных условиях труда.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ

Основой благополучия образовательного учреждения является высокопрофессиональная команда педагогов, нацеленных на результат, стремящихся к новым профессиональным вершинам, готовых к вызовам современной развивающейся системы образования. Исходя из проблемно-ориентированного анализа образовательной ситуации можно сделать вывод о том, что основная причина низких показателей как в учебной так и в воспитательной работе кроется в деятельности педагогического коллектива.

При изучении сведений о персональном составе педагогических работников учреждения на 2019-2020 учебный год можно отметить, что из 19 учителей 17 имеют высшее педагогическое образование, все педагоги своевременно проходят курсы повышения квалификации, 4 педагог имеет высшую квалификационную категорию, 7 педагогов первую квалификационную категорию, 9 педагогов имеют стаж работы более 5 лет. Данные сведения говорят о том, что педагоги имеют достаточный уровень образования и мастерства, но при посещении уроков, внеклассных мероприятий и педагогических советов, можно отметить, что педагогический коллектив разрознен, у учителей нет заинтересованности в учебном процессе, индивидуальная работа по раскрытию творческого потенциала не ведётся. Причиной невысокой производительности труда является низкий уровень мотивации педагогического коллектива. Для решения данной проблемы администрации образовательного учреждения необходимо провести системную работу. Для разработки плана мероприятий по повышению эффективности среди педагогического коллектива далее будут рассмотрены существующие теории повышения мотивации.

1.1 ПОНЯТИЯ И ВИДЫ МОТИВАЦИИ

Существует большое количество определений мотивации. Так, например, под мотивацией понимают совокупность побудительных сил человеческой деятельности как осознаваемых, так и не осознаваемых самим человеком.

Некоторые ученые предлагают следующие определения:

мотивация - понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. (В.А.Розанова)

мотивация - совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение (Ж.Годфруа),

мотивация - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов (А.Я.Кибанов).

в другом случае мотивация - как процесс формирования мотивов мотива (Е.П.Ильин),

в третьем, мотивация - как побуждение, вызывающееактивность организма и определяющее ее направленность.

В понятие мотивации входят элементы активизации, управления, реализации целенаправленного поведения человека. Мотивация отвечает на вопрос: почему так, а не иначе поступает данный человек.

С точки зрения же управления организацией более понятным является следующее определение, данное в "Основах менеджмента" М.Мескона: "Мотивация - это процесс пробуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации". Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психологической регуляции конкретной деятельности (М.Ш.Магомед-Эминов), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И.А.Джидарян, 1976), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К.Вилюнас , 1990).

В зависимости от способа мотивации, выделяют следующие:

− нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством убеждения, внушения, информирования и.т. д.

− принудительная мотивация - вид, основанный на

использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований.

− стимулирование – воздействие непосредственно не на личность, а на внешнее обстоятельство с помощью определенных благ-стимулов, побуждающих работника к определенному действию.

Первые два способа мотивации являются прямыми, так как оказывают непосредственные воздействия на человека, а третий способ-стимулирование - косвенный, потому что  в его основе лежит воздействие внешних стимулов.

По своей направленности мотивация может быть положительной (то есть направленной на общественно полезное поведение) и отрицательной (направленной на формирование деликвентного поведения личности).

### Механизм мотивации

Центральное место в теории мотивации занимает понятие мотива. В упрощенном определении под мотивом (от латинского movere – приводить в движение, толкать) понимается побуждение к тому или иному действию, Однако целесообразнее понимать под мотивом не просто преимущественно осознанное внутренне побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей, а именно сложное психологическое образование побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (Е.П.Ильин).

Прежде всего, мотив характеризует волевую сторону поведения человека. Существует достаточно много взглядов на теорию мотива. Среди них выделяют: мотив как потребность (Л.И.Божович, А.Г.Ковалев, К.К.Платонов, Д.В.Колесов), мотив как цель (предмет удовлетворения потребности) – А.Н.Леонтьев, мотив как побуждение (В.И.Ковалев), мотив как намерение (К.Левин), мотив как состояние (Р.А.Пилоян), мотив как свойства личности (Дж.Аткинсон), мотив как формулировка (К.Обуховский) и мотив как удовлетворенность (В.Г.Асеев, А.Г.Ковалев, П.М.Якобсон). Такое многообразие взглядов на мотив характеризует, прежде всего, сложность и неоднозначность рассматриваемой проблемы в контексте практического применения. Мотив - это своего рода феномен психологии, это сознание и подсознание одновременно. Например, Ж.Годфруа понимал под мотивом, как правило, интеллектуальное соображение, по которому субъект должен действовать.

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребности, притязания, ожидания, стимулы, установки, оценки и т.д.

Исходным звеном механизма мотивации является потребность, которая выражает нужду, необходимость для индивидуума определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть как врожденными, так и приобретенными. Реальными, соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания (экспетации). Они являются как бы следующим звеном механизма мотивации. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания. Кроме того, согласно исследованиям Л.В.Бороздиной, уровень притязаний при достижении цели повышается. Важным моментом в системе мотивации является стимул (побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь). В некотором роде именно стимул ориентирован на удовлетворение потребности. Стимул и мотив на первый взгляд однозначны. Однако значение слова "мотив" гораздо шире и глубже. Оно охватывает всю сумму внутренних и внешних побуждений человека. Значение же слова "стимул" (от латинского " стимулюс " - остроко- нечная палка, которой погоняли животных) сводится лишь к тем средствам поощрения и побуждения, которые уже имеются в распоряжении руководства (менеджера). Следовательно, мотивация - это не только использование существующих стимулов, но и вскрытие внутренних мотивов и создание соответствующих им стимулов.

С одной стороны, стимулирование является предусмотренным в организации труда (например, премии, награждения), а мотивы к труду у работника - нулевые. А может быть иначе. Человек чрезвычайно заинтересован в результатах своей деятельности (например, рационализатор), хотя никто из руководства его не стимулировал.

С другой стороны, стимул и мотивы могут иметь совершенно разную направленность, хотя, в конечном итоге, приводят к одному результату. Например, работнику доплачивают за качество работы, а он работает качественно не за доплаты, а ради подтверждения своего авторитета в трудовом коллективе.

1.2 СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Существующие теории мотивации можно разделяют на две группы: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации основываются на внутренних побуждениях (потребностях), определяющие поведение людей. Поэтому далее будут рассмотрены теории А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлелланда и Д.МакГрегора.

Процессуальные теории представляют мотивацию в ином плане. Они основываются на то, как человек распределяет усилия для достижения  целей и как ведет себя в той или иной ситуации.  Основными процессуальными теориями мотивации являются : теория ожидания, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.

1.2.1 СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Иерархическая модель потребностей А.Х.Маслоу

А.Маслоу считал, что у людей есть множество потребностей, которые можно ксистематизировать  по некоторым параметрам. Им были предложены следующие виды потребностей:

- основные физиологические потребности: еда, сон, санитарные условия;

- безопасность:  сохранение жизни, здоровья;

- социальные потребности: культура, общение в коллективе;

- потребности в уважении: Ощущать гордость и значимость;

- потребности в самореализации: стремление к раскрытию своих талантов.

Физиологические потребности и потребности в безопасности являются низшими, а все остальные - высшими, потребности высокого уровня могут быть удовлетворены после низших потребностей.

Существует 3 основных уровня физиологических потребностей:

1. Минимальный уровень.

2. Нормальный уровень.

3. Уровень роскоши.

Минимальный уровень является основой для выживания человека и возможностью появления социальных и духовных нужд.

Нормальный уровень может быть определен как  время, когда человек думант об потребности в пище, жилище и безопасности.

Уровень роскоши удовлетворяет потребности существования выше нормального и демонстрирует высокое общественное положение.

Использование теории А.Маслоу в управлении персоналом

Теория Маслоу внесла значительный вклад в изучение мотивов стремления людей к работе.

Руководители различных рангов стали понимать, что мотивация людей определяется большим спектром их потребностей. Для мотивации конкретного человека, руководитель должен предоставить ему возможность удовлетворить потребности, но при этом быть ориентированным на  цели своей организации.

В итоге , руководителю, нужно тщательно изучать своих подчиненных, чтобы рювыяснить, какие активные потребности движут ими. Со временем потребности меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработавшая одинажды, будет работать все время.

В зависимости от нужд сотрудника руководитель должен принимать определенные меры по их удовлетворению. Рассмотрим несколько рекомендации по управлению людьми с разными активными потребностями, систематизированными по теории Маслоу.

Физиологические потребности. Сотрудники, работающие только для удовлетворения таких потребностей, слабо включаются в работу, основывая внимание лишь на оплате, на условиях труда, рабочем месте, возможности избегать усталости и т.п. Для управления таким типом людей нужно , чтобы уровень оплаты труда обеспечивал низшие потребности человека, а условия работы удовлетворяли его существование.

Потребность безопасности. Сотрудники стремятся избегать стрессовых ситуаций, соблюдают порядок, правила, структуры. Они оценивают свой труд, с позиций обеспечения их стабильного существования на будущее, т.е. гарантии работы, пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания.

  Люди с обостренной потребностью безопасности избегают трудностей, боятся изменений и инноваций. Для управления персоналом такого рода необходима  система социального страхования, четкие правила регулирования их деятельности, оплата труда выше прожиточного минимума.

Потребности принадлежности. Для человека, важно общаться  с коллективом, устанавливать дружеские отношения  со своими коллегами. Руководство такими сотрудниками характеризуется партнерством, необходимо формировать условия для личного общения на работе (групповые формы организации труда, групповые мероприятия, выходящие за пределы работы, постоянные напоминания работникам об их высокой оценке коллег по работе).

Потребности признания и самоутверждения. Для управления сотрудниками с потребностями  признания необходимо применять разные формы признания их заслуг. Здесь будет эффективно присвоение титулов и званий, отражение в прессе их достижений,  в публичных выступлениях руководства, признание заслуг, обеспечение различных грамот и т.д.

Потребность самовыражения. В целях качественного управления персоналом целесообразно выдвигать трудные, сложные задания, позволяющие продемонстрировать и реализовать способности, изобретательность, проявить талант.

Двухфакторная теория Ф.Герцберга

  Ф.Герцберг систематизировал побуждения к работе по характеру их действия, разделив все побуждения на две категории. Первую группу составили гигиенические факторы ("поддерживающие") - к ним относятся внешние условия труда, качество рабочего места, технический надзор за работой, политика компании  и др. По мнению Ф.Герцберга, эти условия чаще всего вызывают недовольство со стороны работников. Если качество гигиенических факторов низко, то среди сотрудников увеличиваются прогулы, снижается мотивация, возрастает текучесть рабочей силы, сокращается производительность труда.

Улучшение внешних факторов является хорошим стимулом, но только на непродолжительный срок, затем к ним привыкают, как к должному. В результате недовольство работников уменьшается, а стимулов больше нет.

Основным стимулятором Ф.Герцберг считал саму деятельность сотрудников и связанные с ней потребности признания достижений, стремление к продвижению по карьерной лестнице, чувство ответственности и собственной значимости, а также самореализацию работника в труде. В отличие от "факторов гигиены", эти стимулы действуют длительное время и являются наиболее продуктивными. Автор теории называл их "мотивационными факторами".

Еще одно важное положение теории Ф.Герцберга состоит в том, что, когда работники высокомотивированы, то они относятся лояльнее к неудовлетворенности гигиеническими факторами.

"Акцентируйте, усиливайте положительное и минимизируйте, уменьшайте отрицательно" -  правило достижения удовлетворения людей, согласно теории. «Устойчивое удовлетворение может быть достигнуто за счет гигиенических факторов: создавайте благоприятные условия и сокращайте те, которые вызывают неудовлетворение».

Применение теории Ф.Герцберга в практике управления. В соответствии с теорией  Герцберга гигиенические факторы не мотивируют работников. Оно только предотвращает неудовлетворенность работой. Для положительной мотивации, руководство должен обеспечить не только гигиенические , но и мотивирующие факторы. Так некоторые авторы советуют руководителям составить список гигиенических и мотивирующих факторов, предоставить сотрудникам возможность самим расставить приоритеты. В конце 60-х - начале 70-х годов Ф.Герцберг, а также Р.Н.Форд и другие эксперты разработали основы организации труда, которые благоприятно принимались сотрудниками.

Каждый, кто занимается управления, сталкивается с тем, что вменяемая работа для исполнителей малопривлекательна,  по мнению В.Зигерта должен проверить по ниже перечисленным пунктам, могут ли быть созданы соответствующие условия:

1. Каждая рабочая задача требует осмысления. Это относится ко всем, кто требует действий от других.

2. Удовольствие от работы связано с причастностью к результатам деятельности, к работе с людьми. Исполнители хотят, чтобы их работа имела ценность для других лиц.

3. Каждый сотрудник хочет проявить себя в труде, чтобы показать себя в результатах, иметь свидетельство того, что он может что-то сделать. 4. Каждый насвоем рабочем месте хочет показать, начто он способен. Он хочет обрзначить свою значимость испособности.

5. Каждый имеет своё мнение на то, как можно улучшить работу и ее организацию. Он хочет реализовать цели ине боится наказания.

6. Каждый человек стремится к успеху. Успех -это реализованная цель.

7.Успех без признания приводит к разочарованию. Каждый сотрудник, хорошо выполняющий свою работу вправе рассчитывать на поощрение (материальное и моральное).

8.Быстрота получения информации сотрудниками является мерилом их значимости для управляющих.

9.Сотрудники отрицательно относятся к принятию различных нововведениях в их работе без их участия.

10.Каждый работник хочет получить информацию о качестве своеготруда, чтобы при необходимости внесить коррективы в свои действия.

11.Любая работа будет лучше исполняться при самоконтроле. Контроль со стороны действует неприятен.

12.Большинство сотрудников стремиться  получить новые знания.

13.Работники неоднозначно реагируют, если при получении положительных результатов количество работы становится больше.

Соблюдение каждого из этих условий не обязательно. Необходимо обозначить наибольшие трудности и приступить к их ликвидации, с помощью разработки продуктивной программы действий.

Теория мотивации Д.МакГрегора

По мнению Д.МакГрегора, управление - это умение строить человеческие отношения. Теория Д.МакГрегора - двухфакторная, содержащая в себе две противоположные теории: "Теорию Х" и "Теорию Y". Ученый обозначил основные подходы к пониманию природы человека, вывел следствия и рекомендации, носящие практический характер.

Предложенная Д.МакГрегором теория соеденяет разнонаправленные подходы. Теория Х относится к "экономическому" человеку, а "Теория Y" - к "социальному" человеку "Теории Х" обозначена как многозначная пирамида управления, нижние звенья только выполняют приказы "сверху", не проявляя инициативы.

Основные утверждения "Теории Х":

1.Средний работник не любит трудиться. Основной его поведения является уклонение от работы.

2.Работников нужно принуждать к работе. Средствами принуждения могут быть угрозы, наказания, а также награды.

3.Средний работник избегает инициативы.

По мнению  МакГрегора, данная теория дает положительные результаты, но является, вместе с тем, антинаучной. Старые методы управления рождают апатию у работников, а иногда и активное недовольство, уход с работы, конфликты и т.д.

С точки зрения МакГрегора, представление управляющих о своих сотрудниках часто является не верным. На основе этого утверждения строится вторая теория - "Теория Y"

Основные положения теории “Y”:

1. Физический или умственный труд естествененое времяпрепровождение человека, как игра или отдых.

2. Внешний контроль и угроза наказания не являются основными в трудовой активности сотрудников. Люди могут быть самостоятельными, если их цели совпадают с целями организации.

3.Достижение цели априори представляется наградой. При этом может реализовываться самовыражение какодна из форм социальных потребностей человека.

4.Можно создать такие условия, когда средний человек будет стремиться к ответственности.

5.Люди способны к высокой степени воображения, изобретательности и творчеству. Изобретательность среднего рабочего способная перехитрить любую систему контроля, придуманную администрацией.

На основе "теория Y" создана"теории Z" вкалифорнийском университет ученым В.Оучи на основе изучения японского опыта управления.

По "теории Z" каждый работник имеет свободы иработает самостоятельно, безнадзора. Такое доверие усиливает убежденность работников всовпадении их индивидуальных целей. Данным фактом можно объяснить высокий уровень производительности в японских компаниях.

Использование теории МакГрегора в управлении персоналом. В соответствии с  "Теории Х" человек, поступая на работу, обязуется поставить свои личные интересы на второе место и подчиняться власти начальства для получения материального вознаграждения , которое он сможет использовать на "нерабочие" потребности. Согласно "теории Y", администрация должна создать такую рабочую обстановку, в которой человек будет служить одновременно и собственным интересам и целям компании. "Принцип интеграции" МакГрегора требует, чтобы руководитель при определении служебного положения и условий работы сотрудника, учитывал его личные мотивы, в именно нужды, цели и стремления. Налаживая рабочие взаимоотношения, руководитель должен знать цели, желания и потребности подчиненных, для предоставления возможности из удовлетворения.

 "Теорию Y" труднее реализовать на практике. Но она дает направление работы руководителям, облегчающий их взаимоотношения с подчиненными.

Теория Д.МакКлелланда и Д.Аткинсона

Д.МакКлелланд и Д.Аткинсона пытались обозначить объективную оценку научным способам измерения мотивации,при этом выделив 3 фактора:

а) стремление к успеху;

б) получение признания

в) стремление к власти.

Стремление к успеху авторы теории рассматривали, как стремление

выделиться, получить доступ к жизненным ценностям. Человек, стремящийся к успеху,  решает проблемы, ставит и реализовывает сложные задачи, и хочет получить благодарные отзывы о своей деятельности.

Желание получить признание выражается в стремление установить дружеские отношения с окружающими, человек который хочет работать в сотрудничестве с другими людьми, стараясь поддерживать необходимые для этогоотношения.

Стремление к власти - это стремление влиять на других,заставлять их делать то,что сами они не стали бы делать.

Руководителям необходимо выяснить, чего хотят подчиненные, и предоставить им возможность проявить это стремление.

Применимость теории потребностей Д.МакКлелланда. Авторы теории считают, что руководителю необходимо знать, как можно вызвать у человека то или иное желание и стремление, для того чтобы изыскать возможность удовлетворения их в процессе работы. По мнению авторов, удовлетвореность в стремлении к успеху, власти и признанию делает работника счастливым.

Все 3 стимула, с точки зрения Дизеля П.М., очень важны для бизнеса, что совпадает с иерархией потребностей Маслоу. Когда потребности низшего уровня удовлетворены, открывается возможность для потребностей высших уровней, обеспечивающих возможность повышения социального статуса и самовыражения. Эти цели связаны со стремлением добиться успеха, власти и признания.

На основе данной теории можно сделать замечание, что ближайшие помощники руководителя, занимающие прекрасное положение в организации, не удовлетворяют своё желание власти. Это отражается на их отношениях с подчиненными. Руководители должны выявить проблему и дать людям все возможности законно проявить стремление к власти.

Человек с сильным стремлением к успеху - ценность для любой организации, если это признает его начальство, предоставляя ему возможности реализовать свой потенциал на работе.

На основе данной теории и теории поля Л.Курта ученые Д.Литвин и А.Стрингер провели исследование, которое даёт

широкие возможности для практического изучения теории МакКлелланда в управлении персоналом.

Основные положения, на которых основывались исследователи: поведение человека в деловой среде формируют 3 стимула - стремление к успеху, к власти и к признанию, - каждый из которых возникает в определенных условиях. Например, четкая система оплаты труда, которая учитывает достижения каждого отдельного работника по сравнению с другими, увеличивает его стремление к успеху.

Теория поля говорит о том, что поведение человека связано с полем, в котором оно проявляется, т.е. набором факторов, характеризующих данную ситуацию. Два основных критерия поля - личность и среда.

Концепция, представленная Д.Литвиным и А.Стрингером, касается всех аспектов деловых ситуаций, способных развить личные стимулы. В одной обстановке люди направлены к успеху, в другой стремятся к власти или признанию. В разной среде-  разное поведение, которое сказывается на производительности и степени удовлетворенности членов коллектива своей работой.

Концепция позволяет руководителю соединить стратегию и тактику компании с заботами и нуждами сотрудников. Навыки управлять рабочей обстановкой, создавать и поддерживать благоприятный организационный климат - важное орудие руководителя.

В своей работе Д.Литвин и А.Стрингер обозначили 9 характеристик организационного климата, указав их влияние на стремление работников к успеху, власти. Обстановка, содержащая ограничения и запреты, уменьшает стремление к успеху и признанию, увеличивая жажду власти. Деловые ситуации с высокой степенью ответственности, усиливают стремление к успеху и власти. обстановка в организации  может задавать как высокие так и низкие  стандарты работы. В определенном климате сотрудники могут решиться на разумный, рассчитанный риск, получив при этом максимальный результат

1.2.2 ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

### Модель Портера-Лоулера

Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели, показанной на рисунке фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им свое роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в теории Портера-Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты.

Для того чтобы лучше понять, как Портер и Лоулер объяснили механизм мотивации, нужно последовательно разобрать их модель. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые сотрудником, зависят от трех переменных: затраченных усилий (3),способностей и характерных особенностей человека (4), а также от осознания им своей роли в процессе труда (5). Уровень затрачиваемых усилий, в свою очередь, зависит от ценности вознаграждения (1) и от того, насколько человек верит в существование прочной связи между затратой усилий и возможным вознаграждением (2). Достижение требуемого уровня результативности (6) может повлечь внутренние вознаграждения (7), такие как чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения, а также внешние вознаграждения (8), такие, как похвала руководителя, премия, продвижение по службе.

Линия между результативностью и внешним вознаграждением означает, что может существовать связь между результативностью какого-либо сотрудника и выдаваемыми ему вознаграждениями. Дело в том, что эти вознаграждения, отражают возможности вознаграждения, определяемые руководителем для данного сотрудника и организации в целом. Линия между результативностью и вознаграждением, воспринимаемым как справедливое (9), использована для того, чтобы показать, что в соответствии с теорией справедливости люди имеют собственную оценку степени справедливости вознаграждения, выдаваемого за те или иные результаты. Удовлетворение (10) - это результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости (9). Удовлетворение является мерилом того, насколько ценно вознаграждение на самом деле (1). Эта оценка будет влиять на восприятие человеком будущих ситуаций.

### Схема 1 Модель мотивации Портера-Лоулера

Ценность

1

вознаграждения

Способности и характер

4

Вознаграждения, воспринимаемые как справедливые 9

Затраченные усилия 3

Результат ( выпол- ненная работа)

Внутренние вознаграждения 7

6

Оценка вероятности связи усилия и воз-

Оценка роли работника

5

Удовлетворение

10

награждения 2

Внешние вознаграждения8

Применимость модели Портера-Лоулера в практике управления. Один из наиболее важных выводом Портера-Лоулера состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению. Это прямо противоположно мнению на сей счет большинства руководителей. Они находятся под влиянием ранних теорий человеческих отношений, полагавших, что удовлетворение ведет к достижению высоких результатов в труде, или, говоря другими словами, более довольные рабочие трудятся лучше. Портер и Лоулер, напротив, считают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и, по-видимому, способствует повышению результативности.

Исследования подтверждают точку зрения Портера и Лоулера о том, что высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его. В итоге, модель Портера-Лоулера внесла основной вклад в понимание мотивации. Она показала, в частности, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей. Эта модель показывает также, насколько важно объединить такие понятия, как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие в рамках единой взаимоувязанной системы.

Теория ожидания В.Врума

 Разработана в 1964 году психологом В.Врумом на основе процесса управления выбором. Теория ожидания основывается на положении о том, что присутствие активной потребности не может быть единственным условием мотивации человека для осуществления определенной цели. Человек надеяться на то, что выбранное им  поведение  приведет к удовлетворению или приобретению желаемого.

При анализе мотивации теория ожидания указывает на важность трех взаимосвязей: затраты труда - результаты; результаты - вознаграждение и валентность

Ожидания в отношении затрат труда- результатов (З-Р) -это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.

Если люди понимают, что  связи между затраченными усилиями и достигнутыми результатами нет, то по теории ожидания мотивация будет угасать. Отсутствие связи может быть из-за неправильной самооценки работника, из-за его плохой подготовки или неправильного обучения.

Ожидания в отношении результатов-вознаграждений (Р-В) -ожидание определенного вознаграждения или поощрения за достигнутый уровень результатов.

Третий фактор определяет мотивацию в теории ожиданий -это валентность или ценность вознаграждения.

Валентность -это степень удовлетворения или неудовлетворения, появляющаяся вследствие получения определенного вознаграждения. Так как разные люди имеют разные потребности и пожелания, конкретное вознаграждение в ответ на достигнутые результаты может иметь для них незначительную ценность.

Соотношение факторов можно представить формулой:

       МОТИВАЦИЯ=З-Р хР-В

Теория ожидания дает руководителям возможности для достижения желаемого результата. По теории человек действует в соответствии с тем, что, по его мнению, может произойти в будущем, если он приложит конкретные усилия.

Для успешной работы человеку необходимо иметь стабильное представление, что:

его усилий зависят результаты труда;

из результатов труда вытекают конкретные последствия; конечные вознаграждения, получаемые им, имеют для него

ценность.

Без любого из этих условий процесс мотивирования невозможен.

Понимание, в каком из звеньев данной цепи существует сбой, позволяет руководителю наметить основные направления по повышению уровня мотивированности своих сотрудников.

### Уверенность в успехе.

Люди базируют свою уверенность или скепсис в первую очередь на оценке собственной профессиональной компетентности. Сюда же добавляется оценка наличия необходимых внешних ресурсов: материальных, финансовых, информационных. Немалую роль играет и оценка степени личного контроля над ситуацией, отсутствие внешних неконтролируемых помех.

Центральное место в процессах мотивации принадлежит тому, каким образом данный специалист склонен объяснять себе причины достигнутого успеха/неуспеха. Понятно, что склонность валить неудачи на внешние факторы рождает у работников пассивность и низкую мотивацию достижения: если все зависит не от меня, то стоит ли вкалывать?

В объяснении причин профессионального успеха или неуспеха существует известная "ассиметрия". Работники охотно приписывают себе ответственность за достигнутые успехи. А вот ответственность за неудачу перекладывается ими на внешние обстоятельства.

Бывает и наоборот. Неуверенные в себе профессионалы даже честно заслуженный успех упорно приписывают везению или участию коллег и отказываются принимать похвалу руководства. Они делают это из опасения в следующий раз столкнуться с заданием, которое они якобы "не потянут" и получат взыскание. Иначе говоря, в первую очередь, при выборе профессиональных целей и стандартов выполнения ими движет не стремление достичь успеха, а желание избежать неудач.

Какие следствия вытекают отсюда для руководителя? Начинать работу по мотивированию сотрудников уже с момента их прихода в организацию. При проведении вводных бесед с вновь привлеченными специалистами, надо сообщать им о своих ожиданиях относительно их продуктивности, формировать в них установку на высокие достижения

как непременную норму жизни компании. Несмотря на высоту заданной планки, у работников должна быть убежденность в ее преодолимости.

Руководители порой не представляют, сколь сильно их настрой передается подчиненным. Оценка работниками своих сил во многом зависит от того, что ожидает от них руководство. Анализируя эту проблему, Стерлинг Ливингстон отмечает: "Взаимоотношения начальников и подчиненных во многом определяется тем, чего ожидает начальник от них. Если уровень ожиданий начальника высок, производительность подчиненных, вероятно, будет отличной. Если же его ожидания не слишком велики, то и производительность, скорее всего будет низкой. Все происходит так, как если бы был такой закон, что результативность труда подчиненных должна соответствовать ожиданиям начальника".

Можно ввести среди своих помощников "табу" на заявления типа: "мы не сможем изменить ситуацию". Сообщение о существующих трудностях всегда должно сопровождаться конкретными предложениями по их преодолению. Высоко тревожным работникам по возможности не давать заданий с высокой степенью риска и неопределенности. Эти люди с лихвой оправдают свое присутствие в компании, прилежно выполняя более рутинную работу, от которой будут открещиваться их более уверенные и амбициозные коллеги.

Действенными методами против неуверенности исполнителей в своей компетентности является и организованная система наставничества, а также бизнес-обучение. Они не только предоставляют работникам эффективные модели делового поведения, но и активно стимулируют их на использование новых навыков в своей дальнейшей работе.

### Признание результатов

Для эффективной мотивации менеджер должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. В больших организациях деятельность отдельных специалистов и подразделений носит по отношению к итоговому продукту компании сугубо промежуточный характер и как бы "растворяется" в общем результате. Вполне естественно, что руководство в первую очередь уделяет внимание успехам и сбоям "на выходе", а не результативности работы подразделений "малой видимости". Люди чувствуют себя малозначимыми винтиками корпоративного механизма и потому испытывают равнодушие к достижениям или неполадкам в его работе. В этом случае необходимо взять за правило периодические посещения подразделений. Подобные визиты производят мощный мотивирующий эффект, являясь для людей свидетельством вашего внимания к их повседневной работе. Надо объяснить, каким образом выполняемые или предстоящие задачи отдела впишутся в приоритетные задачи всей организации. В конце квартала также обязательно подчеркнуть, что четкость и оперативность работников отдела повлияла на итоговые результаты. Все это сформирует у них более осмысленное и заинтересованное отношение к выполняемой работе. Реальный пример реализации этих рекомендаций - Япония, где все наемные рабочие приобретают опыт различного рода работ, понимания взаимосвязи различных рабочих мест и интересов компании в целом. Таким образом, обеспечивается уверенность работника в том, что именно от его конкретных усилий зависит работа всей фирмы, ее производительность, прибыльность и успех.

### Желанность поощрения

Так как разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Следовательно, руководство организации должно сопоставить предлагаемые вознаграждения с потребностями сотрудников и привести их в соответствие. Довольно часто вознаграждение предлагается до его оценки работниками. Специалисты по управлению организационным поведением выделяют два принципиально разных класса стимулов труда: внешние и внутренние.

К числу внешних мотиваторов относят гарантию высокого заработка или перспективы карьерного роста, чувство долга, желание "не ударить в грязь лицом" или трепетное стремление оправдать своим усердием доверие шефа.

Одним из наиболее устойчивых внутренних стимулов выступает стремление максимально реализовать свои способности и квалификацию, непрерывно повышать уровень профессионализма.

Конечно, в реальности профессиональные стимулы большинства работников носят комплексный характер и не сводятся к какой-либо единственной форме вознаграждения. Для умелого мотивирования работников необходимо найти ответ на следующие вопросы. Какие стороны выполняемой работы являются для ваших сотрудников привлекательными и почему? Лучше вознаграждаются или более престижны? Представляют возможность профессионального роста или шансы карьерного роста? Важно находить оптимальные моменты для поощрения: например, некоторые работники нуждаются в систематической эмоциональной поддержке руководства, для других важнее получить оценку и признание на заключительном этапе работы.

Следует помнить, что работники сумеют достичь уровня результативности, требуемого для получения ценного вознаграждения, если делегированный им уровень полномочий, их

профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи.

Экспериментальные исследования обычно свидетельствуют в пользу теории ожиданий. Некоторые критики этой теории призывают к проведению экспериментальных исследований, которые сумели бы учесть конкретные особенности как отдельных людей, так и организаций. Другие специалисты считают, что необходимо уточнить и доработать технические, концептуальные и методологические основы теории ожиданий.

Концепция Л.С.Выготского

Исследования мотивации школой Выготского базировались на утверждении, что в психике человека присутствуют два параллельных уровня развития - низший и высший, которые направляют параллельное развитие высших и низших потребностей человека. При этом, механизмы удовлетворения этих потребностей также параллельны, что говорит о невозможности удовлетворения потребностей одного уровня за счёт средств другого.Характеристики высших психических функций формируются социально, то есть  под воздействием воспитания и обучения, удовлетворяются только черезвысшие психические функции. Основная форма - деятельность, высшая форма - трудовая творческая деятельность.

Еще одно важное положение теории Л.С.Выготского и его последователей - восприятие трудовой деятельности только через творческую деятельность, которая включает в себя решение сложных и интересных задач и личной ответственностью за результаты. Данная деятельность является единственной возможностьюдля полного самовыражения и самореализации личности. На практике интересна методика двойной (параллельной) мотивации творческой деятельности детей, которая была высказана Л.С.Выготским для стимулирования творческой деятельности детей с повреждением функций головного мозга.

Л.С.Выготский считать основным выводом из теории мотивации: «низшие и высшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно по двум направлениям, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью». Выводом из данного утверждения является двойственный характер удовлетворения потребностей одновременно через творческую де- ятельность и материальное стимулирование.

Теория организационного роста Литвина-Стрингера

Наиболее современной из всех концепций итеорий мотивации является концепция Литвина-Стрингера, которая основывается на теории МакКлеланда и теории поля. Она показывает , как различный организационный климат (поле) оказывает воздействие на развитие потребностей людей в успехе, власти и признании, а также находит причинно-следственные связи между поведением руководителя и подчиненного.

Комплексное использование на практике данной модели в связке с другими поможет руководителю разработать свою систему поддержки мотивации работников, определить  свой стиль управления, влиять на на мотивацию персонала, а значит на результаты работы организации в целом. В теоретическом аспекте характер модели содержит приближенный и поверхностный психологический анализ , что возможно для формального западного подхода к управлению.

### Концепция партисипативного управления

Концепция партисипативного управления (от англ.participant - участник) базируется на предпосылке, что работник заинтересованно принимающий участие во внутрифирменной деятельности и получающий от своего труда удовлетворение работает более производительно и качественно. Партисипативное управление открывает работнику частный доступ к принятию решению по управлению предприятием в виде разнообразных форм самоуправления и "кружков качества". Участие в управлении мотивирует человека к лучшему выполнению работы, что в итоге сказывается на производительности и качестве.

На передовых предприятиях, где имеются традиции и высока доля творческих, трудолюбивых и исполнительных работников, работающих в русле теории "У", можно говорить о логичной связи между самоуправлением и мотивацией работников.

На предприятиях-банкротах, где велика доля отсталых работников, нарушающих трудовую дисциплину, работающих с браком и малопроизводительно, предположительно концепцию партисипативного управления ждет крах и более предпочтительной выглядит теория "Х".

Партисипативное управление может быть реализовано на базе следующих предпосылок:

* работники получают право самостоятельно принимать решения по поводу того, каким образом осуществлять трудовую деятельность по выполнению планового задания (гибкий график работы, личный контроль качества, технология решения задач);
* работники привлекаются их непосредственным руководителем к принятию групповых решений по вопросам производства (проекты плановых заданий, использование ресурсов, формы оплаты труда и т.п.);
* работникам дается право операционного контроля качества продукции и устанавливается личная или групповая ответственность за конечный результат (личное клеймо качества, бригадный контроль качества, сдача продукции с первого предъявления и др.).

### Теория справедливости Д.Адамса

Согласно теории справедливости люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к израсходованным усилиям, и сравнивают его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если человек считает, что имеет место несправедливость, то возникает психологическое напряжение. Исследования показали, что если люди считают, что им платят достаточно, то они снижают интенсивность своей работы. Но когда они считают, что им платят больше, то не начинают работать интенсивнее. Основной вывод: до тех пор, пока люди не начинают считать, что получают справедливое вознаграждение, они снижают интенсивность своего труда. Это теория рекомендует включать критерий самооценки в систему формальной оценки трудовой деятельности. Использование теории справедливости в управлении персоналом. Отметим, что восприятие и оценка справедливости носит относительный, а не абсолютный характер. Люди сравнивают себя с другими сотрудниками этой организации или сотрудниками других организаций, выполняющих аналогичную работу. Подобное сопоставление происходит постоянно и распространяется на относительные мелочи, значимость которых для работников недоучитывается руководителями. Работники чувствуют себя ущемленными.

Так как производительность труда у сотрудников, оценивающих свое вознаграждение как несправедливое (из-за того, что другой человек, выполняющий аналогичную работу, получает больше), будет падать. Задача руководителя объяснить причину существующей разницы. Например, что его коллега получает больше, так как он обладает большим опытом, позволяющим ему производить больше. Если разница в вознаграждениях обусловлена разной эффективностью труда, то необходимо разъяснить сотрудникам, что когда их результативность достигнет уровня коллег, они будут получать такое же повышенное вознаграждение.

Проблема здесь состоит в том, что работники и руководители измеряют ценность данного специалиста различными мерками. Сами профессионалы склонны ставить во главу угла именно те из присущих им характеристик, по которым они превосходят коллег. В результате одни работники преувеличивают ценность диплома престижного ВУЗа, другие - роль профессионального стажа, третьи - факт пребывания в известных компаниях.

Как избежать расхождения оценок? Уже в момент найма работника четко обговорите стоимость тех или иных присущих ему достоинств с учетом приоритетов компании. В дальнейшем полезно отслеживать мнение подчиненных по поводу соответствия получаемого вознаграждения весомости внесенного вклада. Некоторые руководители считают, что сохранение в тайне суммы выплат позволит решить проблему возникновения у сотрудников чувства несправедливости оценки их труда. К сожалению, это не только трудно сделать технически, но и заставляет людей подозревать несправедливость там, где ее на самом деле нет. Кроме того, если сохранить размеры заработков сотрудников в тайне, то организация рискует потерять мотивационное воздействие роста заработной платы, связанное с продвижением по службе.

Применительно к российским условиям это не вполне справедливо. Так в частности считает А.П.Егоршин, обосновывая свою точку зрения в учебнике "Управление персоналом". Дело в том, что у нас десятилетиями господствовала уравниловка в оплате труда, и выдача зарплаты по ведомости, где каждый мог наблюдать величину заработка сослуживца, как раз и приводила к обратному результату по теории справедливости – снижению производи-тельности труда, т.к. различия в результатах и вознаграждении были крайне незначительны. Решение проблемы для российских предприятий нам видится в двух направлениях: и создание четкой, простой и понятной всем системы оплаты труда и сохранение размеров заработка каждого сотрудника в тайне. Это делается путем выдачи зарплаты лично, каждому по расчетным кассовым ордерам, когда общий размер заработка известен только директору и главному бухгалтеру предприятия.

Для дальнейшей работы и определения деятельности по повышению мотивации в педагогическом коллективе будет выбрана данная теория, т.к. она близка к практическому применению, позволяет обозначить понятные и достижимые критерии для администрации организации.

Согласно теории Герцберга, можно выделить следующие направления работы для повышения удовлетворенности персонала:

* Пересмотреть политику компании. Убрать или исправить то, что мешает.
* Обеспечить контроль всех процессов. Только он должен быть ненавязчивым, но вместе с тем эффективным.
* Создать и поддерживать в коллективе дружелюбную атмосферу. Внедрить культуру уважения всех, кто является частью команды.
* Сделать заработную плату конкурентоспособной. Пусть она будет чуть выше, чем средние показатели на рынке труда.
* Позаботиться о безопасности на рабочем месте.
* Перечисленные действия помогут устранить неудовлетворенность сотрудников. Но этого мало. Они должны получать от работы удовольствие.
* Ставить перед коллективом [амбициозные цели](https://lifemotivation.ru/samorazvitie/sposoby-samorazvitiya). Только они должны быть достижимыми.
* Показывать, насколько работник ценен для компании, говорить о его достижениях.
* Давать интересные задачи.
* Наделить каждого работника большей ответственностью.
* Давать возможность продвигаться по карьерной лестнице.
* Предоставлять возможность обучаться, повышать квалификацию.

2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

МБОУ СОШ № 55 г. Кирова

Полное официальное наименование МБОУ СОШ № 55 г. Кирова на русском языке: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова.

С 11.09.1963 г. Ганинская школа именуется «Восьмилетняя школа № 55 г. Кирова» на основании Решения Кировского горисполкома № 706 от 11.09.1963 г.

22.09.1989 г. восьмилетняя школа № 55 реорганизована в среднюю школу № 55 г. Кирова на основании Решения Кировского облисполкома № 457 от 22.09.1989 г

19.07.1990 г. средняя школа № 55 переименована в школу с углубленным изучением биологии и химии на основании Решения Кировского облисполкома № 550 от 19.07.1990 г. 27.06.1991 г. школа с углубленным изучением биологии и химии переименована в школу- химико-биологический лицей на основании Решения Октябрьского райисполкома № 557 от 27.06.1991 г.

08.09.1997 г. школа-химико-биологический лицей реорганизована в химико-биологический лицей на основании Приказа ГорУО № 545 от 08.09.1997 г.

19.11.1998 г. химико-биологический лицей реорганизован в среднюю школу № 55 - Приказ начальника управления образования Администрации г. Кирова от 19.11.1998 г. № 922.

В своей деятельности до издания собственного Устава учреждение руководствовалось:«Типовым Уставом средней общеобразовательной школы», принятым Постановлением Совета Министров СССР от 08.09.1970г. №749; «Временным положением о государственных общеобразовательных учебных заведениях в РСФСР», утвержденных Постановлением Совета Министров РСФСР от 23.02.1991г. №119; «Типовым положением об общеобразовательном учреждении (с последующими дополнениями и изменениями)», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 31.08.1994 №1008.

* 21 января 1999 г. распоряжением РЛП № 48 регистрационный № 3732 зарегистрирован Устав Муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова пос. Ганино.

Муниципальное образовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова пос. Ганино учреждена приказом начальника управления образования Администрации г. Кирова от 19.11.1998 № 922. Полное наименование образовательного учреждения: муниципальное образовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова пос. Ганино. Является муниципальным гражданским светским некоммерческим средним общеобразовательным учреждением. Учредитель - Управление образования администрации города Кирова. Руководствуется Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Основной предмет деятельности – реализация образовательных программ начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

Образовательный процесс осуществляется в соответствии с уровнями образовательных программ трех ступеней образования:

1 ступень – начальное общее образование (нормальный срок освоения - четыре года); 2 ступень – основное общее образование (нормальный срок освоения – пять лет); 3 ступень – среднее (полное) общее образование (нормальный срок освоения – два года). Деятельность финансируется Учредителем в соответствии с договором.

* Устав в новой редакции Муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 г. Кирова зарегистрирован Инспекцией министерства Российской Федерации по налогам и сборам по г. Кирову Кировской области. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц от 27.01.2005 г. Серия 43 № 001321925 (ОГРН – 1034316553622).

Муниципальное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова учреждена Приказом начальника Управления образования Администрации г. Кирова от 19.11.1998 № 922 и является муниципальным гражданским светским некоммерческим средним общеобразовательным учреждением. Полное наименование образовательного учреждения: муниципальное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова. В документах возможно употребление сокращенного наименования: МОУ средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова. Учредитель - Управление образования Администрации города Кирова. Руководствуется Типовым положением об общеобразовательном учреждении. Основной предмет деятельности – реализация образовательных программ начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования. Образовательный процесс осуществляется в соответствии с уровнями образовательных программ трех ступеней образования:

1 ступень – начальное общее образование (нормальный срок освоения - четыре года); 2 ступень – основное общее образование (нормальный срок освоения – пять лет);3 ступень – среднее (полное) общее образование (нормальный срок освоения – два года).

Муниципальное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова является юридическим лицом, имеет смету расходов, обладает обособленным имуществом на праве оперативного управления и отвечает по своим обязательствам в пределах находящихся в её распоряжении денежных средств.

Отношения между Учредителем и муниципальным образовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 55 г. Кирова определяются договором, заключённым между ними в соответствии с законодательством российской Федерации. Деятельность финансируется её Учредителем в соответствии с договором.

* Постановлением главы Администрации г. Кирова № 1727-П от 01.08.2007 г. утвержден Устав Муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова зарегистрирован Инспекцией Федеральной налоговой службы по городу Кирову. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц от 29.10.2007 г. Серия 43 № 001778731 (ОГРН – 1034316553622).

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова является муниципальным гражданским светским бюджетным общеобразовательным учреждением. Учредитель - муниципальное образование «Город Киров» в лице администрации муниципального образования «Город Киров». Школа является юридическим лицом, имеет смету расходов, владеет обособленным имуществом на праве оперативного управления, находящимся в ее распоряжении денежными средствами и отвечает ими по своим обязательствам. Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова как юридическое лицо вправе иметь лицевые счета в органах казначейства, быть истцом и ответчиком в суде общей юрисдикции, в арбитражном и третейском суде, вправе заключать от своего имени договоры, приобретать имущественные и личные неимущественные права, нести ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

* Постановлением Администрации города Кирова от 20.10.2011 г. № 3594-П изменён тип существующего муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 г. Кирова на муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная № 55» города Кирова.
* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова зарегистрирован в Инспекции Федеральной налоговой службы по городу Кирову. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц от 22.12.2011 г. серия 43 № 002402530 (ОГРН 1034316553622).

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова - муниципальное гражданское светское некоммерческое общеобразовательное учреждение. Создано в соответствии с постановлением администрации города Кирова от «20» октября 2011 г. № 3594 - П путем изменения типа муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 г. Кирова. Полное наименование: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова. Учредитель - муниципальное образование «Город Киров». Функции и полномочия Учредителя от имени муниципального образования «Город Киров» выполняет администрация города Кирова (администрация муниципального образования «Город Киров»). При этом функции и полномочия Учредителя в части реализации прав собственника имущества осуществляет управление (комитет) по делам муниципальной собственности города Кирова, функции и полномочия Учредителя в области финансового обеспечения и развития осуществляет управление образования администрации города Кирова. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова является юридическим лицом, имеет в оперативном управлении имущество, лицевые счета, открытые в установленном порядке, вправе заключать договоры от своего имени, приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Ведёт налоговый учёт, оперативный бухгалтерский учёт. Порядок ведения бухгалтерского учёта и отчётности регулируется действующим законодательством и приказом директора об учётной политике. Составляет статистическую отчётность о результатах имущественной деятельности в установленные сроки. Финансовое обеспечение деятельности Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Юридический адрес и фактический адрес: 610029, г. Киров, поселок Ганино, переулок Школьный, д. 18

Организационная структура управления: Линейно — функциональная структура.

По типовому проекту школа рассчитана на 15 классов – комплектов, при общей наполняемости 380 учащихся. Здание школы 2-х этажное кирпичное, имеет столовую, 1 спортивных зала (типовой и оборудованный), 11 учебных кабинетов, учительскую. В школе имеются библиотека, кабинет медика, психологической службы. На территории школы стадион. Состояние школьного здания, учебных кабинетов, мастерских, лаборантских, спортивных залов, других помещений после 52-летней эксплуатации удовлетворительное. Школа в необходимом количестве обеспечена школьной мебелью (ученическими столами, партами и стульями), соответствующей современным гигиеническим требованиям и требованиям рациональной организации учебного процесса, мебель и школьный инвентарь промаркированы.

Учебные кабинеты оснащены необходимым учебным оборудованием, учебно- наглядными пособиями и техническими средствами обучения. В школе всеми участниками образовательного процесса соблюдается санитарно – гигиенический режим, Правила охраны труда и техники безопасности, Правила противопожарной безопасности.

В соответствии с актами проверок Городского центра санитарно – эпидемиологического надзора и противопожарной службы условия организации образовательного процесса в школе следует довести до существующих правил и норм.

Финансы со стороны учредителя поступают на счёт школы на оплату заработной платы сотрудников. В прошедшем учебном году выделялись средства федеральных субвенций на укрепление материально – технической базы учреждения.

Средняя общеобразовательная школа №55 г. Кирова традиционно является образовательным учреждением, имеющим хорошее качество обучения, достойное сочетание педагогической требовательности, внимательного и чуткого отношения к личности обучающегося. Однако в связи со сложившимися тенденциями реформирования и модернизации российского образования, введения новых государственных стандартов 2 поколения в школе обновляются содержание образования и формы организации образовательного процесса, идёт процесс информатизации и компьютеризации, расширяющие возможности удовлетворения потребностей обучающихся и их родителей (законных представителей).

На 1 сентября 2019 года в школе обучаются 264 учащихся в 9 классах.

В соответствии с годовым календарным графиком работы муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55» города Кирова школа работает по графику:

* 5-тидневной учебной недели и 2 выходными днями суббота и воскресенье в 2 смены во 2, 3 классах;

Режим работы учреждения организован в 2 смены. Продолжительность уроков

* в 2-11 классах – 40 минут;
* – в 1 классах – продолжительность академического часа для обучающихся 1-х классов- 35 минут;

Для облегчения процесса адаптации детей применяется «ступенчатый» метод постепенного наращивания учебной нагрузки

* + в сентябре, октябре- 3 урока по 35 минут каждый;
  + в ноябре-декабре – 4 урока по 35 минут каждый;

-январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый.

Организация облегченного учебного дня в середине учебной недели. Обучение без домашних заданий и балльного оценивания знаний обучающихся. Организация динамической паузы в середине дня. Продолжительность перемен – 10 минут и 2 перемены по 20 мину.

Педагогический коллектив школы состоит из 17 человек. Из которых:

* + - имеют высшую квалификационную категорию - 4 человека;
    - имеют 1 квалификационную категорию – 7 человек;

В коллективе работает 1 человек награжден нагрудным знаком Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

## 

## 3 ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТРОВАННЫЙ АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИТУАЦИИ

Для проблемно-ориентированного анализа образовательной ситуации в средней общеобразовательной школе № 55 были взяты за основу следующие группы показателей наличия проблем в результатах деятельности педагогического коллектива, показателей наличия проблем в результатах деятельности коллектива учащихся, показателей наличия проблем в результатах деятельности управленческой команды. Подробные данные приведены в таблице 1.

Таблица 1- проблемно- ориентированный анализ образовательной ситуации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели наличия проблем в результатах коллектива учащихся** | **Показатели наличия проблем в результатах деятельности коллектива педагогов** | **Показатели наличия проблем в деятельности управленческой команды** |
| Недостаточно высокий темп положительной динамики в  успеваемости учащихся | Недостаточно высокий уровень эффективности и качества учебных занятий | Недостаточно высокий уровень сформированности системы  методической работы |
| Недостаточно высокие темпы роста качества образования | Неэффективное освоение  образовательных технологий нового поколения |
| Уход части одаренных и потенциально одаренных учащихся в другие  образовательные учреждения | Отсутствие возможностей полноценного раскрытия творческого потенциала  педагогического коллектива |
| Расхождение между  образовательными запросами учащихся и реальными  образовательными услугами педколлектива | Отсутствие эффективной стимулирования  творческой и инновационной  деятельности в педколлективе |
| Слабая мотивация на инновационную деятельность у части педагогов |
| Несформированность у части старших школьников  индивидуальной  профессиональной перспективы | Отсутствие системы в  деятельности педколлектива по  формированию индивидуальности школьников на разных  образовательных ступенях | Недостаточная эффективность управления системой работы педколлектива по организации профильной и предпрофильной  подготовки учащихся |
| Нет положительной динамики в показателях уровня здоровья учащихся в течение последних  трех лет | Не все педагоги овладели здоровьесберегающими  технологиями на необходимом уровне | Недостаточная эффективность управления реализацией программы «Здоровье» |
| Снижение занятости учащихся в школьных кружках и секциях | Низкие темпы освоения частью педколлектива современных  технологий дополнительного образования | Недостаточная эффективность системы воспитательной  работы |
| Недостаточно высокие  показатели участия ряда классных коллективов в общешкольных  мероприятиях | Недостаточно высокий уровень эффективности и качества ряда ключевых воспитательных дел |
| Низкий уровень самоорганизации  и самоуправления в деятельности ряда классных коллективов | Недостаточные темпы освоения современных воспитательных технологий |
| Не все запросы учащихся на овладение современными  средствами коммуникации удовлетворяются | Снижение мотивации к  освоению и внедрению новых информационно-  коммуникационных технологий у некоторых педагогов школы | МТБ не обеспечивает процессы развития образовательного учреждения |
| Низкая эффективность  деятельности попечительского совета |
| Снизилась популярность  образовательного учреждения в микрорайоне | Низкий уровень целостности системы распространения  передового педагогического опыта | Низкий уровень целостности  системы внешних связей школы, слабая внешняя политика и  реклама учреждения (в т.ч. и в Интернете) |

Основные проблемы, выявленные в результате проблемно- ориентированного анализа

1. Недостаточный уровень эффективности и качества учебных занятий препятствует получению высоких темпов приращения в успеваемости учащихся.
2. Неэффективное освоение образовательных технологий нового поколения педагогическим коллективом приводит к недостаточно высокой динамике в росте качества образования учащихся.
3. Отсутствие возможностей полноценного раскрытия творческого потенциала педагогического коллектива, слабая мотивация на инновационную деятельность у части педагогического коллектива, низкий уровень целостности системы распространения передового педагогического опыта являются причинами увеличения расхождения между образовательными запросами учащихся и реальными образовательными услугами педагогического коллектива и ухода части одаренных и потенциально одаренных учащихся в другие образовательные учреждения.
4. Бессистемность в деятельности педагогического коллектива по формированию индивидуальности школьников на разных образовательных ступенях ведет к отсутствию у части старших школьников индивидуальной профессиональной перспективы.
5. Причиной отсутствия положительной динамики в показателях уровня здоровья учащихся в течение последних трех лет является недостаточный уровень овладения педагогами здоровьесберегающими технологиями и низкий уровень МТБ в образовательном учреждении.
6. Недостаточные темпы освоения частью педагогического коллектива современных технологий дополнительного образования являются одной из причин снижения занятости учащихся в школьных кружках и секциях.
7. Невысокий уровень эффективности и качества ряда ключевых воспитательных дел приводит к снижению эффективности участия некоторых классных коллективов в общешкольных мероприятиях.
8. Недостаточные темпы освоения современных воспитательных технологий являются причиной снижения уровня самоорганизации и самоуправления в деятельности части классных коллективов.
9. Снижение мотивации к освоению и внедрению новых информационно- коммуникационных технологий у части педагогов школы и слабая МТБ приводят к тому, что не все запросы учащихся на овладение современными средствами коммуникации удовлетворяются.
10. Низкий уровень целостности системы распространения передового педагогического опыта не способствует росту престижа образовательного учреждения в микрорайоне.

4 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1 Введение дополнительных платных образовательных услуг

Согласно теории Герцберга  для повышения эффективности трудового потенциала важны как мотивационные факторы так гигиенические. Одним из основных гигиенических факторов является достойная заработная плата.

Повышение заработной платы педагогов на уровне образовательной организации возможно в соответствии со статьей 45 Закона «Об образовании» определено, что образовательные учреждения вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуг, не предусмотренные соответствующими образовательными программами государственными образовательными стандартами.

Внедрение платных образовательных услуг позволит повысить заработную плату педагогов на 5-10%, а так же способствует повышению статуса школы, представляя ее как развивающуюся систему, открытую, активную , инновационную, которая должна создавать условия для развития ученика и учителя, повышать информатизацию общества, обеспечивать положительную динамику общего уровня интеллекта школьников, обозначило предпосылки для обеспечения комплексной программы развития детей в системе непрерывного образования, доступность обучения для всех детей, разнообразие образовательных услуг, чего можно добиться введением новых дополнительных образовательных программ, через организацию платных образовательных услуг.

Цель оказания платных дополнительных образовательных услуг:

• наиболее полное удовлетворение образовательных потребностей граждан;

• формирование эффективных экономических механизмов модернизации и развития

образования, обеспечивающих новые принципы и систему финансирования отрасли.

Задачи:

- насыщение рынка образовательными услугами;

-более полное обеспечение права обучающихся и других граждан на образование;

-реализация дополнительных образовательных программ;

-адаптация и социализация дошкольников, учащихся;

-подготовка к поступлению в средние и высшие учебные заведения;

-развитие творческих способностей, оздоровление учащихся;

-привлечение школой дополнительных источников финансирования

При внедрении дополнительных платных образовательных услуг в ОУ, растет удовлетворенность населения в оздоровительном и всестороннем развитии детей, а также привлекаются средства из дополнительных источников финансирования на развитие материальной базы и повышение заработной платы сотрудников.

На педагогическом совете №39 от 04.06.2019 была собрана информация о возможных направлениях дополнительных образовательных программ.

Для изучения спроса на виды и категории платных образовательных услуг в период с 05.06.2019 по 10.06.2019 в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова было организовано анкетирование родителей, предварительно информировав их о возможностях педагогического коллектива и потребности введения платных образовательных услуг для учащихся школы ( Протокол № 4 от 5 июля 2019 Общешкольного родительского собрания). В опросе приняли участие 131 родитель. Вопросы анкеты дали возможность определить направления деятельности, более востребованные у родителей, услышать их предложения, по поводу введения занятий той или иной направленности, а так же оценить количество потребителей.

Анкеты были разделены на две категории, в соответствии с возрастными потребностями. Родителям, чьи дети посещают начальную школу были предложены направления такие направления как «Веселый английский», студия «Логаритмика» и др., в соответствии с интересами детей в возрасте от 6 до 11 лет. Для родителей, чьи дети обучаются в среднем звене, было предложено обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а так же обучение на курсах по изучению иностранных языков, занятия в спортивной секции.

Подробные результаты анкетирования в нашем учреждении представлены в таблице 2 ( Приложение 1)

Из анализа анкетирования можно сделать вывод о том, что предложенные направления дополнительных занятия актуальны, при введение данных направлений работы через платные образовательные услуги будут востребованы среди учащихся школы, найдут своего потребителя, в соответствии с возрастными особенностями и интересами школьников.

В образовательном учреждении имеется достаточное ресурсное обеспечение: наличие помещений, оборудования, дидактических материалов, методической литературы, компьютерных технологий. Педагогический коллектив готов к реализации дополнительных образовательных программ, проявлению творческих методов и подходов, реализации исследовательских проектов, воспитанию активной, позитивной, деятельной молодежи.

Таким образом в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова созданы благоприятные условия для введения дополнительных программ через платные образовательные услуги.

При дальнейшей реализации проекта по внедрению платных образовательных услуг была создана нормативная база, а именно разработано положение (приложение №1) о дополнительных платных образовательных услугах в соответствии с разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми актами:

- Гражданский Кодекс Российской Федерации (гл. 4,22,25-29, 39, 54, 59) от 26.01.1996 К9 14-ФЗ;

- Закон Российской Федерации от 07.02:1992 N2 2300-1 «О защите прав потребителей»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 15.08.2013 N 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

- приказ министерства образования и науки Российской Федерации от25.10.2013 Н2 1185 «Об утверждении примерной формы договора обобразовании на обучение по дополнительным образовательным программам»;

- постановление администрации города Кирова от 12.11.2015 № 4013-П «Об утверждении положения о порядке оказания платных услуг муниципальными образовательными организациями, находящимися в ведении департамента образования администрации города Кирова, и порядка расчета, взимания и расходования платы, взимаемой с родителей (законныхпредставителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных образовательных организациях города Кирова, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;

- Приказ МО РФ от 09.12.2013 г. № 1315 «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере образования»;

- Устав школы;

Данное положение регламентирует правила организации платных дополнительных услуг в МБОУ СОШ № 55 г.Кирова и регулирует отношения, возникающие между заказчиком и исполнителем при оказании услуг, а так же регулирует финансовую составляющую.

Следующим этапов внедрения платных образовательных программ являлась работа с педагогами школы по написанию рабочих программ указанных направлений.

Для определения оплаты обучения я провела маркетинговое исследование тарифов на аналогичные услуги в учреждениях города (Приложение 2). Подготовленные документы были направлены в ценовой комитет для вынесения постановления о утверждении тарифов на платные услуги в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

4.2 Признание достижений педагогов образовательного учреждения

Согласно мотивационным факторам теории Герцберга для повышения педагогического потенциала одним из мотивационным фактором является поощрение достижений сотрудников. Согласно ст. 191 ТК РФ сотрудник может быть премирован, награжден грамотами, благодарностями, ценными подарками в случае достижения высоких показателей труда, личных профессиональных высот и тому подобных заслуг, которые напрямую отражаются на положительной и плодотворной деятельности организации. Более подробно остановимся на не материальном признании заслуг в обучении и воспитании учащихся.

Система отраслевых наград для учителей в Российской Федерации включает профильные награды на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и в образовательных организациях.

В Кировской области перечень наград органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, включает: почётные грамоты, благодарственные письма, внесение на доску почета.

Почётной грамотой награждаются работники системы образования за:

- успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения;

- успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса;

- вклад в развитие системы образования муниципального образования «Город Киров»;

- большую и плодотворную работу по повышению квалификации работников образования;

- внедрение в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения, обеспечение единства обучения и воспитания, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- разработку учебно-методической литературы, наглядных пособий и оборудования;

- разработку научных исследований по актуальным проблемам образования;

- успехи в практической подготовке обучающихся и воспитанников, в развитии их творческой активности;

- развитие материальной базы муниципальных образовательных учреждений.

Право представления к награждению Почётной грамотой принадлежит трудовому коллективу по основному месту работы кандидата. Ходатайство рассматривается на заседании совета (педагогического совета) образовательного учреждения и считается принятым, если на нём присутствовало не менее 2/3 членов и за кандидата проголосовало более половины присутствующих.

На сегодняшний момент в МБОУСОШ № 55 г. Кирова не проводились собрания трудового коллектива, заслуги учителей оставались без внимания, поэтому считаю целесообразной провести работу по организации собраний трудового коллектива в данной образовательной организации.

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в какой-либо конкретной организации (коммерческой, государственной, муниципальной) на основе трудового договора. В Федеральном законе от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» трудовые коллективы определяются как органы общественной самодеятельности граждан, создаваемые по месту работы. Трудовой коллектив организации состоит из работников, администрации, представительных органов трудового коллектива, а также общественных организаций, образуемых коллективом.

Трудовой коллектив наделен полномочиями, определяемыми ТК РФ. Свои полномочия трудовой коллектив реализует прежде всего через общие собрания (конференции) работников организации, которые являются основными формами осуществления полномочий трудового коллектива. Оно созывается советом трудового коллектива по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Собрание трудового коллектива может проводиться также по цехам, отделам, участкам, бригадам и другим структурным подразделениям. Конференции трудовых коллективов проводятся на предприятиях, в учреждениях, организациях, где созыв собрания затруднен по причинам многосменности или территориальной разобщенности цехов, отделов, участков и других структурных подразделений. Делегаты на конференцию избираются по нормам и в порядке, определяемым трудовым коллективом.

На рассмотрение общих собраний (конференций) трудового коллектива вопросы могут вноситься по инициативе членов трудового коллектива, профсоюзной организации, администрации либо по их совместной инициативе. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов трудового коллектива, а конференция – при наличии не менее 2/3 делегатов. Решение общего собрания (конференции) принимается путем открытого голосования большинством членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (конференции).

Общее собрание (конференция) является высшим органом трудового коллектива. К его компетенции относится решение таких вопросов, как:

1) избрание совета трудового коллектива (СТК);

2) заслушивание отчета о деятельности СТК;

3) принятие решения о заключении коллективного договора с администрацией предприятия;

4) рассмотрение проекта коллективного договора;

5) утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

6) принятие решения об объявлении забастовки и др.

Таким образом, общее собрание (конференция) трудового коллектива решает наиболее важные вопросы деятельности организации.

Трудовому коллективу также предоставляется право создавать иные представительные органы работников.

Полномочия трудового коллектива в перерывах между собраниями (конференциями) осуществляет совет трудового коллектива (СТК), который выбирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием сроком на 2-3 года. Численность СТК определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива, при этом количество представителей администрации не должно превышать 1/4 состава СТК. На очередных выборах состав совета трудового коллектива обновляется, как правило, не менее чем на 1/3.

На первом организационном собрании простым большинством голосов из членов совета избираются председатель, его заместитель и секретарь СТК.

Все члены СТК исполняют свои обязанности на общественных началах. В случае, если член СТК не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава совета на собрании (конференции) трудового коллектива.

К полномочиям СТК относятся:

1) осуществление контроля за выполнением решений общих собраний трудового коллектива;

2) реализация критических замечаний и предложений работников;

3) заслушивание отчетов администрации о ходе выполнения планов и договорных обязательств, о результатах производственной деятельности;

4) решение вопросов соблюдения правил внутреннего распорядка;

5) решение иных вопросов, не отнесенных к компетенции общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, в том числе по вопросам участия работников в управлении организацией, по вопросам социального партнерства, охраны труда и другим, регулируются прежде всего ТК РФ, уставом организации, коллектив договором, а также законодательными актами РФ, не противоречащими ТК РФ. Установленные названными нормативными правовыми актами полномочия трудовых коллективов не зависят от организационно-правовой формы и формы собственности организации. Общее собрание (конференция) трудового коллектива организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) обладает кроме названных выше полномочий общего характера, присущих иным представительным органам работников организации, специальными полномочиями.

При организации собрания трудового коллектива в МБОУ СОШ №55 г. Кирова с сотрудниками организации проведена разьяснительная работа о назначении, полномочиях, нормативной базе, функции данного собрания.

На собрании трудового коллектива, которое состоялось 20.02.2020, присутствовало 32 человек на повестку дня были вынесены вопросы о выборе председателя и секретаря трудового коллектива; о ходатайстве перед администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» г. Кирова о представлении Шут Натальи Владимировна, учителя изобразительного искусства и технологии муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова к награждению грамотой муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова; о ходатайстве перед департаментом образования администрации города Кирова о представлении Зуевой Оксаны Александровны, учителя математики и физики муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова к награждению Почетной грамотой департамента образования администрации города Кирова.

На собрании слушали: Симонову Елену Валентиновну, педагога- психолога МБОУ СОШ №55 г. Кирова, которая предложила кандидатуру Буровой Елены Алексеевны, заместителя директора по учебной работе на должность председателя трудового коллектива, а на должность секретаря –учителя математики Зуеву Оксану Александровну.

Зуеву Оксану Александровну, учителя математики муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова, секретаря собрания трудового коллектива с предложением о представлении кандидатуры Шут Натальи Владимировны к награждению грамотой муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова

Бурову Елену Алексеевну, заместителя директора по учебно-воспитательной работе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова, председателя собрания трудового коллектива с предложением о представлении кандидатуры Зуевой Оксаны Александровны к награждению Почетной грамотой департамента образования администрации города Кирова.

На собрании решили: назначить Бурову Е.А.- председателем, Зуеву О.А.- секретарем собрания трудового коллектива МБОУ СОШ № 55 г. Кирова;

за многолетний, плодотворный педагогический труд в системе образования города Кирова, значительные успехи в развитии творческого потенциала учащихся ходатайствовать перед департаментом образования администрации города Кирова о представлении кандидатуры Шут Натальи Владимировны, учителя технологии и изобразительного искусства муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова, к награждению Похвальной грамотой МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

за многолетний, плодотворный педагогический труд в системе образования города Кирова, значительные успехи в повышения качества знаний учащихся ходатайствовать перед департаментом образования администрации города Кирова о представлении кандидатуры Зуевой Оксаны Александровны, учителя математики и физики муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» города Кирова, к награждению Почетной грамотой департамента образования администрации города Кирова.

Результаты голосования: «за» - 32 человек, «против» - 0 человек.

Выписка из протокола собрания трудового коллектива, а так же необходимые документы переданы в департамент образования г. Кирова.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время  в России на всех уровнях власти системе образования уделяется особое внимание. Перед нашим государством стоит непростая задача по модернизации образовательной системы страны. Именно успешность ее решения определяет динамику дальнейших экономических, социальных и политических преобразований российского общества.

Перспективы развития отечественного образования напрямую зависят от тех, кто на местах реализует национальную образовательную стратегию.

Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. Школа немыслима, если сами  педагоги не ориентируются на высокие личные, профессиональные и иные достижения. Учитель, ориентированный на достижения, является примером для учеников и доказательством состоятельности методов его работы.

В ходе работы для  понимания происходящих процессов в кадровой политике организации и дальнейшей разработки стратегия повышения кадрового потенциала сотрудников образовательного учреждения  выбрана теории повышения мотивации Ф. Герцберга.

Данная теория помогает выяснить, при каких обстоятельствах работник испытывает удовлетворенность или неудовлетворенность своим делом. Она позволяет руководителям выбрать подходящую политику компании, побудить сотрудников не бездумно выполнять работу, а стремиться к профессиональному росту. Главное – найти подход к каждому отдельному человеку. Согласно данной теории существуют мотивационные и гигиенические факторы. Первые побуждают человека действовать, улучшаться в своей сфере. Вторые делают работу комфортной. Однако на желание больше вкладываться в трудовой процесс никак не влияют.

          Теория Ф. Герцберга помогает администрации организации разобраться в сути мотивации персонала и качественно спланировать действия для повышения педагогического потенциала, выделить основные направления деятельности по двум категориям.

            Мотивационные факторы, согласно теории Герцберга, чаще не являются материальными, не зависят от материальной базы, а опираются на потенциал руководителя и его подчиненных. При работе с мотивационными факторами нужно применять навыки организатора и психолога, а не только финансиста или менеджера. Гигиенические же факторы наоборот требуют от администрации и руководителя учреждения знания нормативной базы, экономических основ. Поэтому управление современной школой – это один из сложных процессов, который не может иметь логического завершения, всегда есть возможности и пути развития организации в соответствии с современными тенденциями. Так и перед администрацией, рассмотренного в данной работе учебного заведения, стоят задачи  по поддержанию и дальнейшему развитию мотивационной среды, которая способствует укреплению позитивного настроя педагогов на работу, поддержанию у них желания вносить в свою деятельность необходимые для развития образовательного учреждения изменения, совершенствовать свою психолого- педагогическую и предметную компетентность.

С этой целью в дальнейшем планируется поддерживать и развивать потребности учителей заниматься повышением своей профессиональной подготовки, совершенствованием своих авторских и модифицированных курсов, участвовать в управлении школой, информировать учащихся о достижениях их наставников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Ведута Е.Н. Стратегия и экономическая политика государства: Учебное пособие / Е.Н. Ведута. - М.: Инфра-М, 2014. - 320с.

2. Гильванова И.Н. Система государственного управления: учебное пособие / И.Н. Гильванова, М.М. Гурьянов, И.Н. Сурманидзе. – Киров: Аверс, 2011. – 332 с.

3. Пирогов С.В. Социальное прогнозирование и проектирование: Учебное пособие / С.В. Пирогов. – М.: Проспект, 2016. – 376 с.

4. Теория и механизмы современного государственного управления: Учебное пособие / Д.А. Гайнанов, А.Г. Атаева, И.Д. Закиров. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с.

5. Федотова М.А., Никонова И.А., Лысова Н.А. Проектное финансирование и анализ / М.А. Федотова, И.А. Никонова, Н.А. Лысова. – М.: Юрайт, 2014. -

6. Горбунов А.П. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник /А. П. Горбунов. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 543 с. http://www.iprbookshop.ru/15397

7. Павлов А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI РМВОК. Изложение методологии и опыт применения / А.Н. Павлов. – М.: БИНОМ, 2014.- 272 с. http://www.iprbookshop.ru/6547

8. Подъяблонская Л.М. Актуальные проблемы государственных и муниципальных финансов / Л.М. Подъяблонская. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 112 с.

9. Соловьев А.И. Принятие и исполнение государственных решений / А.И. Соловьев. – М.: Аспект Пресс, 2015. – 496 с.

10. Хашева З.М. Стратегии и инструменты управления устойчивым развитием региональных социально-экономических систем / З.М. Хашева, А.С. Молчан. – Краснодар: Южный институт менеджмента, 2014. – 297 с. http://www.iprbookshop.ru/25987

11. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

12. Грант, Р.М. Современный стратегический анализ [Текст] : Учебное пособие / Р.М. Грант. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2018. – 560 с.

13. Сапожников А.С., Мотивация в управлении персоналом/ А.С. Сапожников- С. Петербург: Центр подготовки кадров, 2002- 108 с.

14. Белов Д.С. Роль мотивации в современном мире // Научный альманах. 2015.N9(11). С.73-74.

15. Белов Д.С. Мотивация персонала и ее влияние на текучесть кадров предприятия // Научный альманах. 2016.N4-1(18). С.24-27.

16. Даеничева В. А. Опыт управления персоналом за рубежом // Сахар. – 2014. – N 8. – С. 13-15

17. Журавлев П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера /П.В. Журавлев. – М.: Экзамен, 2012. – 576 с.

18. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. Логос 2014 г. С.374

19. Каверин С. Б. Мотивация труда – М.: РАН, 2013.- 224 с.

20. Карякин А.М. Управление персоналом: учеб. пособие. 3-я редакция/ ИГЭУ. – Иваново, 2013.)

21. Цыпкин А. Ю. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2010. 408 с., c. 308

22. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие /— 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2015. — 256 с ISBN 978-5-406-03837-6

23.Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., стереотип. – М.: Магистр: ИНФРА -М, 2012. – 576 с.

24. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия,

маркетинг, интернационализация: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т управления, Воронеж. гос. ун-т. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 299 с.

25. Маренков Н.Л., Косаренко Н.Н. Управление персоналом организации:

Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.:

Академический проект; Трикста, 2011 – 464 с.

25. Варданян, И.С. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала / И.С. Варданян // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – No1. – С. 129-132

26. Вукович Г.Г. Совершенствование модели управления процессом

экономической диагностики // Экономика устойчивого развития. No 9.- 2012 С. 53-57

27. Кику, Т.Ю. Содержание и структура категории "мотивация труда" в трактовках различных исследователей / Т.Ю. Кику // Экономика устойчивого развития. – 2012. – No 11. – С. 143-150.

28. Комаров Е. И. Стимулирование и эффективное использование в современном управлении персоналом // Управление персоналом.- 2013.-No 1. – С. 38-41.

29. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач // Кадровик . 2014. No9. - С 74- 84.

30. Минченко Л.В. Проблемы рынка труда рабочих кадров// Научный Журнал «Экономика и экономический менеджмент», выпуск No 1(12), март 2013г

31. Тай Б. Экономические и социально-психологические факторы в управлении стимулированием персонала // Молодой ученый. — 2014. — No21. — С. 430-432.

32. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]. - М.: Омега — Л., 2014. - 134 с.

33. Конституция Российской Федерации. М., 2002.

34.  Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 1.12.2001) (ред. от 30.06.2003).

Приложение 1

Таблица 2 – Результаты анкетирования потребителей дополнительных платных образовательных услуг в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование направления деятельности** | **Форма работы** | **Количество часов в неделю** | **Количество родителей, отметивших необходимость введения данного направления работы в %** |
| **Услуга: обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования.** | | | |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по физике для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 24% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по математике для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 74% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по географии для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 52% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по русскому языку для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 81% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по биологии для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 35% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по химии для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 21% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по иностранному языку ( английский язык) для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 64% |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по истории для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 47 % |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по обществознанию для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 53 % |
| Программа : обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по информатике для 9 класса | Групповая | 1 час в неделю | 61% |
| **Услуга: адаптация детей к условиям школьной жизни** | | | |
| Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая) программа социально-педагогической направленности: « Школа развития» | Групповая | 3 часа в неделю | 91% |
| **Услуга: пребывание в малокомплектных группах продленного дня** | | | |
| Программа: пребывание в малокомплектных группах продленного дня | Групповая | 5 часов в неделю | 41% |
| **Услуга: занятия в студиях** | | | |
| Программа: занятия в студии «Логоритмика» ( 5-6 лет) | Групповая | 1 час в неделю | 65% |
| Программа: занятия в студии  « Веселые капельки» | Групповая | 1 час в неделю | 32% |
| **Услуга: занятия на курсах психологической службы и логопеда** | | | |
| Программа : обучение на курсах с логопедом « Красиво говорим, грамотно пишем» | Групповая | 1 час в неделю | 38% |
| Программа : занятия на курсах с психологом  « Тропинка к своему я» | Групповая | 1 час в неделю | 27% |
| **Услуга: занятия в спортивных секциях** | | | |
| Секция: «Спортивные игры» | Групповая | 3 часа в неделю | 53% |
| **Услуга: обучение на курсах по изучению иностранных языков (1-8 классы)** | | | |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка  «Английский для начинающих» ( 6-7 лет) | Групповая | 1 часа в неделю | 67% |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка «Веселый английский» ( 2 класс) | Групповая | 2 часа в неделю | 67% |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка «Английский в фокусе»  ( 3 класс) | Групповая | 2 часа в неделю | 67% |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка «Английский в фокусе»  (4 класс) | Групповая | 2 часа в неделю | 67% |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка «Грамотеи» (5-6 класс) | Групповая | 2 часа в неделю | 67% |
| Программа: обучение на курсах по изучению иностранного языка «Трудные вопросы грамматики» ( 7-8 класс) | Групповая | 1 часа в неделю | 67% |

Приложение 2

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 55 » города Кирова**

**(МБОУ СОШ № 55 г. Кирова)**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор МБОУ СОШ № 55 г. Кирова**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Афанасьева**

**Приказ № \_\_\_\_ от\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.**

**Положение о дополнительных платных образовательных услугах**

г. Киров, 2019

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее Положение о порядке оказания дополнительных платных образовательных услуг муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 55 г. Кирова» разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми актами:

- Гражданский Кодекс Российской Федерации (гл. 4,22,25-29, 39, 54, 59) от 26.01.1996 К9 14-ФЗ;

- Закон Российской Федерации от 07.02:1992 N2 2300-1 «О защите правпотребителей»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании вРоссийской Федерации»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 15.08.2013 N 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

- приказ министерства образования и науки Российской Федерации от25.10.2013 Н2 1185 «Об утверждении примерной формы договора обобразовании на обучение по дополнительным образовательным программам»;

- постановление администрации города Кирова от 12.11.2015 № 4013-П «Об утверждении положения о порядке оказания платных услуг муниципальными образовательными организациями, находящимися в ведении департамента образования администрации города Кирова, и порядка расчета, взимания и расходования платы, взимаемой с родителей (законныхпредставителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных образовательных организациях города Кирова, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;

- Приказ МО РФ от 09.12.2013 г. № 1315 «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере образования»;

- Устав школы;

1.2. Настоящее положение регламентирует правила организации платных дополнительных услуг в МБОУ СОШ № 55 г.Кирова и регулирует отношения, возникающие между заказчиком и исполнителем при оказании услуг.

1.3 Основными целями платных дополнительных услуг, предоставляемых МБОУ СОШ № 55 г.Кирова, являются:

- повышение имиджа и конкурентноспособности МБОУ СОШ № 55 г. Кирова на рынке образовательных услуг;

- улучшение материально- технической базы МБОУ СОШ № 55 через финансирование из внебюджетных средств;

- улучшение качественного состава педагогических кадров, занятых в предоставлении платных дополнительных услуг;

- сохранение кадрового состава МБОУ СОШ № 55 за счет дополнительного финансирования заработной платы;

1.4. МБОУ СОШ № 55 г.Кирова имеет право оказывать платные дополнительные услуги в соответствии с настоящим Положением, на основании лицензии от 20 апреля 2015 года №1192 и Устава школы.

1.5. Оказание платных дополнительных услуг не может наносить ущерб или ухудшать качество основной деятельности МБОУ СОШ № 55 г.Кирова.

1. **ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАТНЫХ УСЛУГ, ОКАЗЫВАЕМЫХ**

**МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.**

2.1 Виды услуг:

- обучение на курсах по подготовке к поступлению в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования;

- обучение на курсах по изучению иностранных языков;

- адаптация детей к условиям школьной жизни;

- пребывание в малокомплектных группах продленного дня;

- занятия в студиях;

- занятия на курсах психологической службы и логопеда;

- занятия в спортивных секциях;

2.2 Направления указанные в подразделе 2.1 настоящего Положения, могут быть изменены и ( или) дополнены в порядке, установленном действующим законодательством.

2.3 Перечень дополнительных платных услуг рассматривается на заседании педагогического совета и утверждается директором МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

1. **ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ**
2. Для оказания дополнительных платных услуг в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова создаются необходимые условия в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами (СанПиН), требованиями по охране труда исполнителей и безопасности здоровья потребителей услуг.
3. Назначаются ответственные за организацию дополнительных услуг.
4. В начале каждого учебного года проводится подготовительная деятельность по представлению дополнительных платных образовательных услуг МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.
5. В подготовительную деятельность включается доведение до заказчика на информационных собраниях в детских дошкольных учреждениях и организационном собрании в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова(в том числе путём размещения на информационных стендах и сайтах) достоверной информации, обеспечивающей выбор дополнительных образовательных услуг.

Информация содержит следующие сведения:

-уровень и направленность реализуемых дополнительных образовательных программ и сроки их освоения;

* перечень дополнительных платных услуг, порядок их предоставления;
* стоимость дополнительных платных услуг, порядок их оплаты;
* перечень лиц, непосредственно оказывающих дополнительные услуги, их образование, стаж, квалификационные категории и др.

1. По требованию заказчика также предоставляется для ознакомления

* Устав МБОУ СОШ № 55 г. Кирова;

-лицензия на осуществление образовательной деятельности и другие документы, регламентирующие организацию образовательного процесса в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова;

* адрес и телефон учредителя.

1. Директор МБОУ СОШ № 55 г. Кирова издаёт приказ об организации дополнительных услуг.

Директор утверждает:

* перечень дополнительных услуг и порядок их предоставления;
* сметы доходов и расходов (по платным услугам), в том числе расчёт на одного учащегося для определения цены услуги.

1. В рабочем порядке директор рассматривает и утверждает:

* список лиц, получающих конкретную дополнительную услугу (список может дополняться, уточняться в течение учебного периода);
* расписание занятий;
* при необходимости другие документы (должностные инструкции, формы договоров и соглашений, дополнения и изменения к ним, рекламные материалы, буклеты и др.).

1. Дополнительные услуги определяются на учебный год и включаются в Договор, в котором отражаются:

* виды выбранных заказчиками дополнительных платных услуг;
* их стоимость и порядок оплаты;
* другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых услуг.

1. Дополнительные услуги оказываются в часы, свободные от основной деятельности МБОУ СОШ № 55 г. Кирова. Место оказания услуг определятся в соответствии с расписанием в свободных помещениях МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.
2. Наполняемость групп определяется в соответствии с видом дополнительной образовательной услуги.
3. Продолжительность занятий устанавливается в соответствии с возрастом детей и видом дополнительных образовательных услуг, годовым календарным графиком учебной работы МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

3.12. Общее руководство и правом контроля деятельности педагогов по оказанию платных дополнительных образовательных услуг обладает директор.

**4. ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОТ ПЛАТНЫХ УСЛУГ**

1. Дополнительные платные образовательные услуги осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности (средств спонсоров, сторонних организаций, предприятий, учреждений и частных лиц, в том числе и родителей (законных представителей)).
2. Размер оплаты за дополнительные образовательные услуги устанавливается на основании расчётов, утверждённых комиссией по формированию цен, тарифов и надбавок муниципального образования «Город Киров» и периодически меняются в связи с инфляцией. Получаемые МБОУ СОШ № 55 г. Кирова средства от платных услуг поступают на лицевой счёт отделения по г. Кирову УФК по Кировской области.
3. Плата за дополнительные платные услуги взимается согласно утвержденной калькуляции за полный месяц независимо от дней посещения ребёнком учебных занятий.

4.4. Денежные средства, получаемые МБОУ СОШ № 55 г. Кирова за оказание дополнительных платных услуг, расходуются на основании сметы расходов и калькуляции следующим образом:

**-** фонд оплаты труда педагогического работника, оказывающего дополнительные платные услуги на основании договора гражданско-правового характера с учетом налоговых отчислений и уплаты обязательных платежей (взносов).

- фонд оплаты труда куратора платных образовательных услуг с учетом налоговых отчислений и уплаты обязательных платежей (взносов).

- фонд оплаты труда директора.

- на увеличение материально - технической базы и возмещение коммунальных услуг; приобретение сувениров, подарков; оплату командировочных расходов; расходы по повышению квалификации работников, приобретение методической и учебной литературы, оплату труда работников, не предусмотренного функциональными обязанностями, оплату оргвзносов для участия в конкурсах, конференциях, семинарах.

МБОУ СОШ № 55 г. Кирова вправе производить перераспределение доходов в соответствии с изменением объёма и содержания оказываемых услуг.

**5. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА ИСПОЛНИТЕЛЯ, ЗАКАЗЧИКА, ПОТРЕБИТЕЛЯ ПРИ ОКАЗАНИИ ПЛАТНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

5.1 Исполнитель оказывает платные услуги в порядке и сроки, определённые договором между исполнителем и МБОУ СОШ № 55 г. Кирова в соответствии с Уставом МБОУ СОШ № 55 г. Кирова.

5.2. Платные дополнительные образовательные услуги имеет право оказывать любой педагог МБОУ СОШ № 55 г. Кирова в свободное от основных занятий время по типовой программе разработанной Министерством образования и науки, модифицированной или авторской – разработанной педагогом самостоятельно. Для выполнения работ по оказанию платных дополнительных образовательных услуг могут привлекаться специалисты со стороны.

5.3 При оказании платных образовательных услуг в МБОУ СОШ № 55 г. Кирова между администрацией и специалистами могут заключаться договоры гражданско-правового характера.

5.4. Фактом выполненной работы является журнал посещения занятий детьми, поступление денежных средств на счет МБОУ СОШ № 55 г. Кирова и акт выполненных работ за прошедший месяц (для договоров гражданско-правового характера).

5.5. Моментом оплаты дополнительных платных образовательных услуг считается дата поступления средств на счет МБОУ СОШ № 55 г. Кирова. При длительных задержках оплаты стоимости услуг (более 2-х месяцев) договор с родителями (гражданами, организациями) расторгается, ребенок исключается из числа обучающихся и к занятиям не допускается.

**5.6. Исполнитель обязан :**

- организовать и обеспечить надлежащее исполнение платных образовательных услуг, предусмотренных договором. Платныеобразовательные услуги оказываются в соответствии с учебным планом ирасписанием занятий, разрабатываемыми исполнителем ;

- обеспечить для проведения занятий помещения соответствующие

санитарным и гигиеническим требованиям, а также оснащение,соответствующее обязательным нормам и правилам, предъявляемым кобразовательному процессу;

- во время оказания платных образовательных услуг проявлять уважение к

личности обучающегося, оберегать его от всех форм физического и

психологического насилия, обеспечить условия укрепления нравственного, физического и психологического здоровья, эмоционального благополучияобучающегося с учетом его индивидуальных особенностей;

- сохранить место за обучающимся в случае его отсутствия поуважительным причинам или в других случаях пропуска занятий;

-уведомить заказчика о нецелесообразности оказания платныхобразовательных услуг обучающемуся в объеме, предусмотренном договором, вследствие его индивидуальных особенностей , делающими невозможным или педагогически нецелесообразным оказание данных услуг;

**5.7. Заказчик обязан:**

- своевременно вносить плату за предоставленные услуги, указанные в договоре;

- извещать исполнителя об уважительных причинах отсутствия потребителя на занятиях;

-проявлять уважение к педагогам, администрации и техническому персоналу Исполнителя;

- возмещать ущерб, причиненный потребителем имуществу исполнителя, в соответствии с законодательством РФ;

**5.8 Потребитель обязан:**

- посещать занятия, указанные в учебном расписании;

- выполнять задания по подготовке к занятиям, определяемые педагогами школы;

- соблюдать учебную дисциплину и общепринятые нормы поведения, в частности, проявлять уважение к педагогам, администрации и техническому персоналу исполнителя и другим обучающимся, не посягать на их честь и достоинство;

- бережно относиться к имуществу исполнителя.

**5.9. Исполнитель имеет право:**

- расторгнуть договор в одностороннем порядке в случае невыполненияобязанностей заказчиком и обучающимся;

- привлекать сторонние организации и фирмы для оказания платныхдополнительных услуг при наличии у них соответствующей образовательнойлицензии;

- осуществлять обработку персональных данных заказчика иобучающегося в целях исполнения обязательств, по оказанию платных образовательных услуг.

**5.10. Заказчик имеет право**

- получить информацию по организации платных образовательных услуг;

- получать информацию об успеваемости, поведении, отношенииобучающимся к учебе, его способностях в отношении обучения по отдельным предметам учебного плана;

- заказчик, надлежащим образом исполнивший свои обязательства по договору, имеет преимущественное право на получение других платных образовательных услуг, а в случае нарушения этого права исполнителем – на возмещение причиненных в связи с этим убытков.

**5.11 Потребитель имеет право:**

- получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний и критериях этой оценки;

- пользоваться имуществом исполнителя, необходимым для обеспечения образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием;

- требовать сохранения места обучения в случае отсутствия по уважительной причине или в других случаях пропуска занятий

**6.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

6.1 Исполнитель вправе расторгнуть договор по оказанию дополнительных услуг досрочно за неуплату или в связи с другими причинами, мешающему качественному проведению учебно-воспитательного процесса.

6.2 При обнаружении недостатков оказанных платных услуг, в частности оказания их не в полном объёме, потребитель вправе по своему выбору потребовать:

-безвозмездного оказания платных услуг, в том числе оказания образовательных Услуг в полном объёме в соответствии с образовательными программами и договором;

-соответствующего уменьшения стоимости оказания платных услуг.

6.3 Заказчик вправе расторгнуть договор и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки оказанных платных услуг не устранены исполнителем, либо имеют существенный характер.

6.4 Если исполнитель своевременно не приступил к оказанию платных услуг или если во время оказания платных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, а также в случае просрочки оказания таких услуг потребитель вправе по своему выбору:

назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных услуг и (или) закончить оказание таких услуг;

потребовать уменьшения стоимости платных услуг;

- расторгнуть договор.

6.5 Контроль соблюдения действующего законодательства в части оказания платных услуг осуществляют органы управления образованием и другие органы и организации, на которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ возложены контрольные функции.

6.6. Органы управления образованием вправе приостановить деятельность МБОУ СОШ 55 г. Кирова по оказанию платных услуг, если эта деятельность осуществляется в ущерб основной деятельности.

**7. КОНТРОЛЬ ЗА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ПЛАТНЫХ УСЛУГ**

7.1 Контроль за соблюдением действующего законодательства в части организации платных услуг осуществляет директор школы.

7.2 Куратор по организации платных услуг несет персональную ответственность за деятельность по осуществлению платных образовательных услуг:

- заключение договоров с потребителями;

- реализация дополнительных образовательных услуг и программ;

- составление и контроль расписания;

- учет журналов по реализации образовательных программ;

- ведение табеля учета рабочего времени педагогов и табеля учета посещаемости занятий с детьми, предоставление документации в бухгалтерию.