



**Семинар-практикум
«Методика расчета заработной платы всех
категорий работников общеобразовательных
учреждений в условиях окладно-премиальной
системы оплаты труда»**

Попов В.Б.
Лаборатория экономики
и инноваций в образовании ВОИПКиПРО



Цели и задачи семинара-практикума

- Проинформировать бухгалтерских работников муниципальных образований Воронежской области о проекте модели окладно-премиальной системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Воронежской области.
- Сформировать практические навыки использования методики расчета заработной платы всех работников общеобразовательных учреждений в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда.
- Получить сводный отчет о расчетах заработной платы всех работников общеобразовательных учреждений муниципального образования в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда:
 - Проанализировать соответствие ключевых параметров модели – базовых ставок специалистов и ставки 1-го разряда рабочих требованию оптимизации потребности средств для оплаты труда каждому муниципальному образованию Воронежской области объему выделенных субвенций.
 - Получить свод замечаний и предложений участников семинара к проекту модели окладно-премиальной системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Воронежской области.
- Сформулировать приемлемый проект приложения к постановлению администрации Воронежской области по переходу на окладно-премиальную отраслевую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.



Расписание семинара

Дата и время	Тема занятия	Тьютор
20.05.08 11.00 – 12.00	О проекте модели окладно-премиальной системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Воронежской области.	Попов В.Б.
12.00 – 13.00	Методика расчета заработной платы всех работников общеобразовательных учреждений в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда.	Артемова В.И.
13.00-13.30	Комплектование групп.	Попов В.Б., Артемова В.И.
13.30 – 14.00	Обеденный перерыв	
20-22.05.2008 9.00-17.00	Практическая работа в группах по выполнению расчетов заработной платы всех работников общеобразовательных учреждений в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда.	Попов В.Б., Артемова В.И.
23.05.2008 9.00-15.00	Сдача отчетов о результатах расчетов	Попов В.Б., Артемова В.И.



Почему опять новая система оплаты труда?

- Требуется устранить недостатки существующей в регионе системы оплаты труда учителей.
- Необходимость перехода на оплату труда всех работников ОУ с единым подходом.
- Необходимость перехода на отраслевую систему оплаты труда (школы, дошкольные, внешкольные учреждения, учреждения НПО, СПО и ВОИПКипРО)



Нормативно-правовые основы перехода к окладно-премиальной системе оплаты труда

- Постановление Правительства РФ от 22.09.2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря 2007 г. N 818 г. Москва "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера ...».
- ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (в редакции от 28.02.2008 N 13-ФЗ).
- В стадии подготовки проект постановления администрации Воронежской области о переходе на отраслевые системы оплаты труда.
- Разработка проекта модели окладно-премиальной системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений выполнена лабораторией экономики ВОИПКиПРО по поручению рабочей группы по НСОТ при главном управлении образования от 04 апреля 2008 г. 18 апреля 2008 г. отчет о результатах моделирования был представлен в главное управление образования Воронежской области.
- В настоящее время ведется работа по подготовке методик расчета нормативов финансирования ДООУ, а далее СОТ работников ДООУ, внешкольных учреждений, дополнительного образования и т.п.



Принципы построения окладно-премиальной системы

- Использовался опыт Ростовской области по установлению условий оплаты труда работников бюджетной сферы (Постановление Администрации Ростовской области от 25 сентября 2006 г. N 394 "Об условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений"), основанный на разработках НИИТруда и социального развития.
- Никакой зависимости размера зарплаты работников от количества учащихся.
- В основе формирования заработной платы работника используется окладно-премиальный принцип:

Зарплата = Оклад + Выплаты + Доплаты + Премия

- При формировании размера окладов учитываются образование квалификация, стаж.
- Размеры должностных окладов определяются на основе единой для всех руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих базовой ставки 3000 руб. *Идея выбрать размер базовой ставки 4000 руб., сопоставимой с величиной прожиточного минимума по Воронежской области за I квартал 2008 года (в расчете на душу населения для трудоспособного населения - 4122 рублей), установленного постановлением администрации Воронежской области от 18.04.2008 г. № 317 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально - демографическим группам населения в целом по Воронежской области за I квартал 2008 года» отброшена после 1-го этапа модельных расчетов (на пример 14-ти ОУ области) в связи с недостатком средств на оплату труда.*
- В качестве основы расчетов заработной платы рабочих использована восьмиразрядная тарифная сетка по оплате труда, ставка первого разряда, равная размеру МРОТ 2300 рублей.



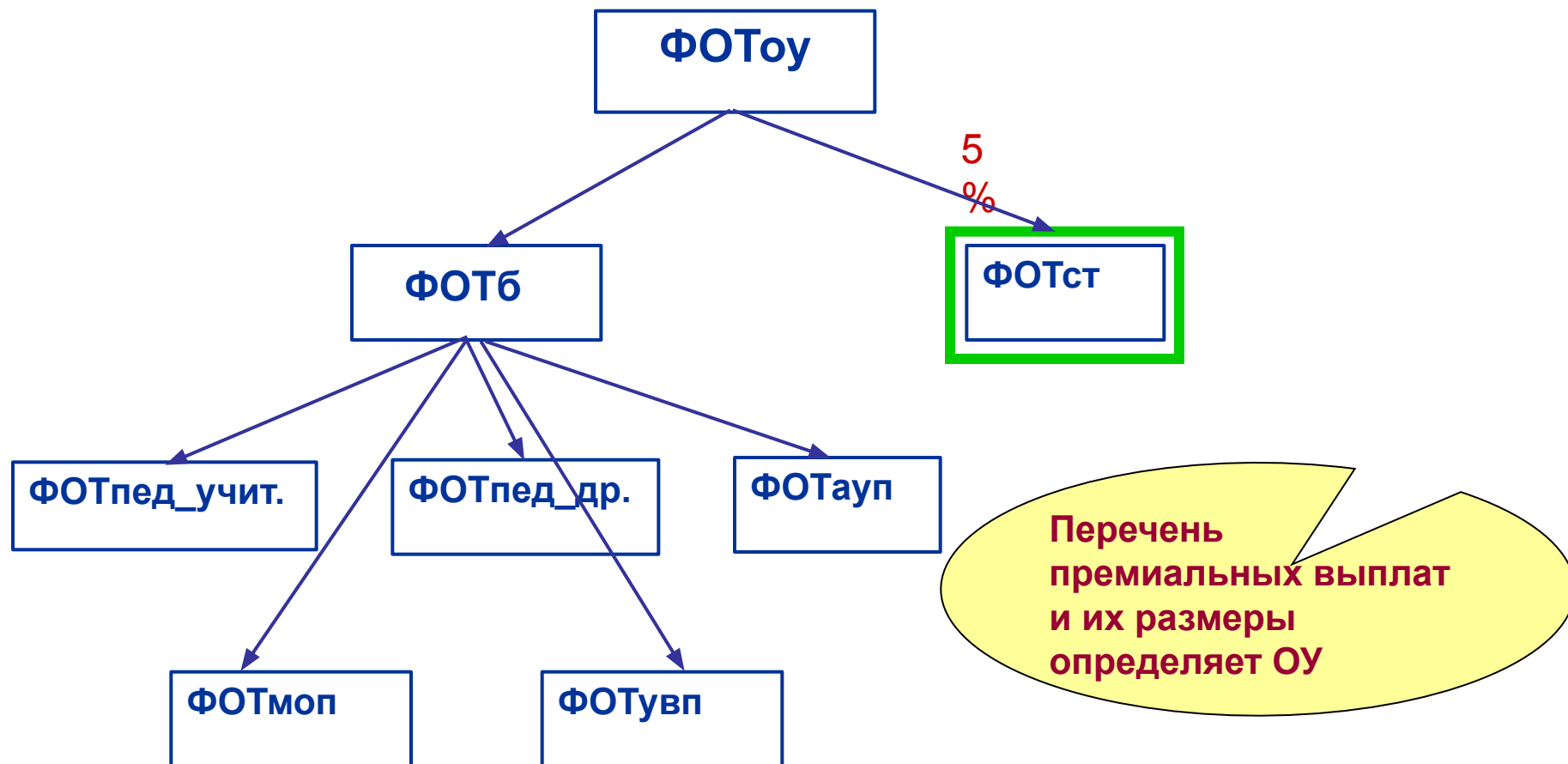
ФОТ в данной модели системы оплаты труда

- Формирование ФОТ ОУ на основе нормативно-подушевого принципа для всех ОУ, за исключением малочисленных ОУ, ФОТ которых определяется по методике, утвержденной приказом ГУО № 129 от 11.02.2008 г.
- $\text{ФОТ}_{\text{баз}} = 95\% \text{ ФОТ ОУ}$,
- $\text{ФОТ}_{\text{стим}} = 5\% \text{ от ФОТ ОУ}$.
- В данной модели не задается норма соотношения ФОТ учителей к ФОТ другого персонала.
- В данной модели не выделяется $\text{ФОТ}_{\text{цз_стим}}$ руководителей ОУ.

По предварительным оценкам
5% мало для ФОТстим.



Общее распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения





Основные понятия и определения заработной платы

Трудовой кодекс РФ (в редакции от 28.02.2008 N 13-ФЗ).

Статья 129. Основные понятия и определения

- Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



Определение размеров

должностных окладов специалистов

- **Должностной оклад работника категории "специалист"** (учитель, воспитатель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, концертмейстер, аккомпаниатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) исчисляется по формуле:

$$\text{ОКЛАД}_{\text{сп}} = \text{БАЗ}_{\text{ст}} \times (\text{К}_{\text{образования}} + \text{К}_{\text{стажа}} + \text{К}_{\text{квалификации}} + \text{К}_{\text{село}} - 3)$$

где:

- ОКЛАД_{сп} – размер должностного оклада специалиста;
- БАЗ_{ст} – величина базовой ставки (3000 рублей);
- К село = (1 для ОУ городского типа, 1,25 – ОУ в сельской местности);
- Кобразования, Кстажа и квалификации определяются следующим образом:

Примечание. – 3 служит для компенсации увеличения суммы коэффициентов, которые задаются как 1+дробь (1,1; 1,2; 1,3; 1,4).

Стаж	Кстаж	Образование	Кобраз	Квалификация	Ккатегорий
до 2 лет	1	высшее	1,1	высшая	1,3
от 2 до 5 лет	1,1	средн.спец.	1	1	1,2
от 5 до 10 лет	1,2	общее среднее	0,95	2	1,1
от 10 до 20 лет	1,3			0	1,0
свыше 20	1,4				



Определение размеров должностных окладов специалистов

- Для отдельных категорий специалистов значения Кобразования, Кстажа и Кквалификации другие:
- **Мастер производственного обучения**

СтажМПО	Кстаж	Образование	Кобраз	Квалификация	Ккатегорий
до 2 лет	1,1	высшее	1,1	высшая	1,3
от 2 до 5 лет	1,2	средн.спец.	1	1	1,2
от 5 до 10 лет	1,3	общее среднее	0,95	2	1,1
свыше 10	1,4			0	1,0

- **Ст.вожатый, инструктор по физкультуре**

СтажВожИФ	Кстаж	Образование	Кобраз	Квалификация	КкатегорийВожИФ
до 2 лет	1	высшее	1,1	высшая	1,2
от 2 до 5 лет	1,1	средн.спец.	1	1	1,1
от 5 до 10 лет	1,2	общее среднее	0,95	2	1,0
свыше 10	1,3			0	0,9



Зарплата руководителя ОУ

Извлечение из «Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей», утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 г.

...

7. ...

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет 3 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

А	В	С
Зарплата руководителя		0
ЗПпср =	7894,74	2,88
К =	2,00	
Кв. категория рук (В/1)	высшая	
надбавка за звание =	20,0	%
ЗПр =	22736,84	рублей



Зарботная плата работников административно-управленческого персонала

Зарботная плата работников административно-управленческого персонала исчисляется по формуле: **ЗПауп = ЗПбаз + Премия**

Базовая зарплата (заместитель директора, главный бухгалтер) :

$$\text{ЗПбаз} = \text{ЗПпср} * \text{К} * \text{Ккв} * \text{Кзв} * \text{Кз}$$

Премия - в общем фонде стимулирования ОУ

К – группа оплаты труда руководителя (1.25; 1.5; 1.75; 2)

Ккв – коэфф. квалификации (0.9; 0.8; 0.7)

Кзв – к звания (1.0; 1.1; 1.2)

Кз – коэффициент заместителя (доля ставки, объем функционала и т.п.)

Базовая зарплата руководителя		
ЗПпср =	8421,05	2,88
К =	2,00	
Кв.категория рук (В/1)	высшая	
надбавка за звание =	20,0	%
ЗПр =	24252,63	рублей
Базовая зарплата главного бухгалтера и замест		
Кв.категория зам (В/1)	высшая	
надбавка за звание =	20,0	
Кз	1,0	
Зпз =	18189,47	рублей
Базовая зарплата заведующего библиотекой		
надбавка за звание =	10,0	
Кз	0,5	
Зпз =	9263,16	рублей

Базовая заработная плата зав. библиотекой исчисляется по формуле:

$$\text{ЗПбаз} = \text{ЗПпср} * \text{К} * \text{Кзв} * \text{Кз}$$

Для зав. библиотекой Кз=0.5



Расчет

размеров заработной платы специалистов

$З_{\text{Спец}} = \text{ОКЛАД}_{\text{сп}} \times \text{ДОЛЯ}_{\text{ставки}} + \text{Комп.выплаты} + \text{ДОП}_{\text{звание}} + \text{Стим.выплата.}$

где:

- **З_{Спец}** – заработная плата специалиста;
- **ОКЛАД_{сп}** - размер должностного оклада;
- **ДОЛЯ_{ставки}** – доля ставки преподавательской работы или отработанного рабочего времени согласно постановления Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений";



Расчет

размеров заработной платы специалистов

- **Комп.выплаты** – компенсационные выплаты за выполнение работы, не входящей в круг прямых должностных обязанностей, за работу с отклонением от нормальных условий и в особых условиях труда;
- **Примечание.** В представленной модели перечень выплат и их размеры заданы аналогично имеющимся на сегодня. Кроме того, в модели оставлены специальные колонки для добавления других компенсационных выплат, которые введены положением об оплате труда общеобразовательного учреждения.
- **Стим.выплата** – размер стимулирующей выплаты за результативность и качество труда.
- **ДОПзвание** – доплаты за наличие почетного звания, ученой степени, учитывающие научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада специалиста в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента	Показатели
20%	Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности)
10%	Отличник, Почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности)



Расчет зарплаты работников, отнесенных к профессиям рабочих

Разрядная сетка

- В качестве основы расчетов заработной платы работников, отнесенных к профессиям рабочих, использована восьмиразрядная тарифная сетка по оплате труда, в которой ставка первого разряда равна размеру МРОТ **2300 рублей.**

Разряд	Кразряда	Ставки
1	1	2300
2	1,11	2553
3	1,23	2829
4	1,36	3128
5	1,51	3473
6	1,67	3841
7	1,84	4232
8	2,02	4646



Заработная плата работников, отнесенных к профессиям рабочих

$З_{\text{Рабочего}} = \text{СТАВКА}_{\text{разряда}} \times \text{ДОЛЯ}_{\text{ставки}} + \text{Комп.выплаты} + \text{Стим.выплата.}$

где:

- **З_{Рабочего}** – заработная плата работников, отнесенных к профессиям рабочих;
- **СТАВКА_{разряда}** – размер ставки разряда работника;
- **ДОЛЯ_{ставки}** – доля отработанного рабочего времени;
- **Комп.выплаты** – компенсационные выплаты за выполнение работы, не входящей в круг прямых должностных обязанностей, за работу с отклонением от нормальных условий и в особых условиях труда;
- **Стим.выплата** – размер стимулирующей выплаты за результативность и качество труда.

Примечание: Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.



Сопровождение отраслевой окладно-премиальной системы оплаты труда

- Подготовка проекта приложения к постановлению Администрации Воронежской области
- Консультирование специалистов по вопросам методики расчетов.

Мониторинг

- Внесение изменений в НПА ОУ и муниципальных образований по СОТ с _____ 2008 г. (НПА должны будут приняты в течении месяца после принятия постановления АВО).
- Анализ результатов внедрения окладно-премиальной системы оплаты труда (октябрь-ноябрь 2008 г.).

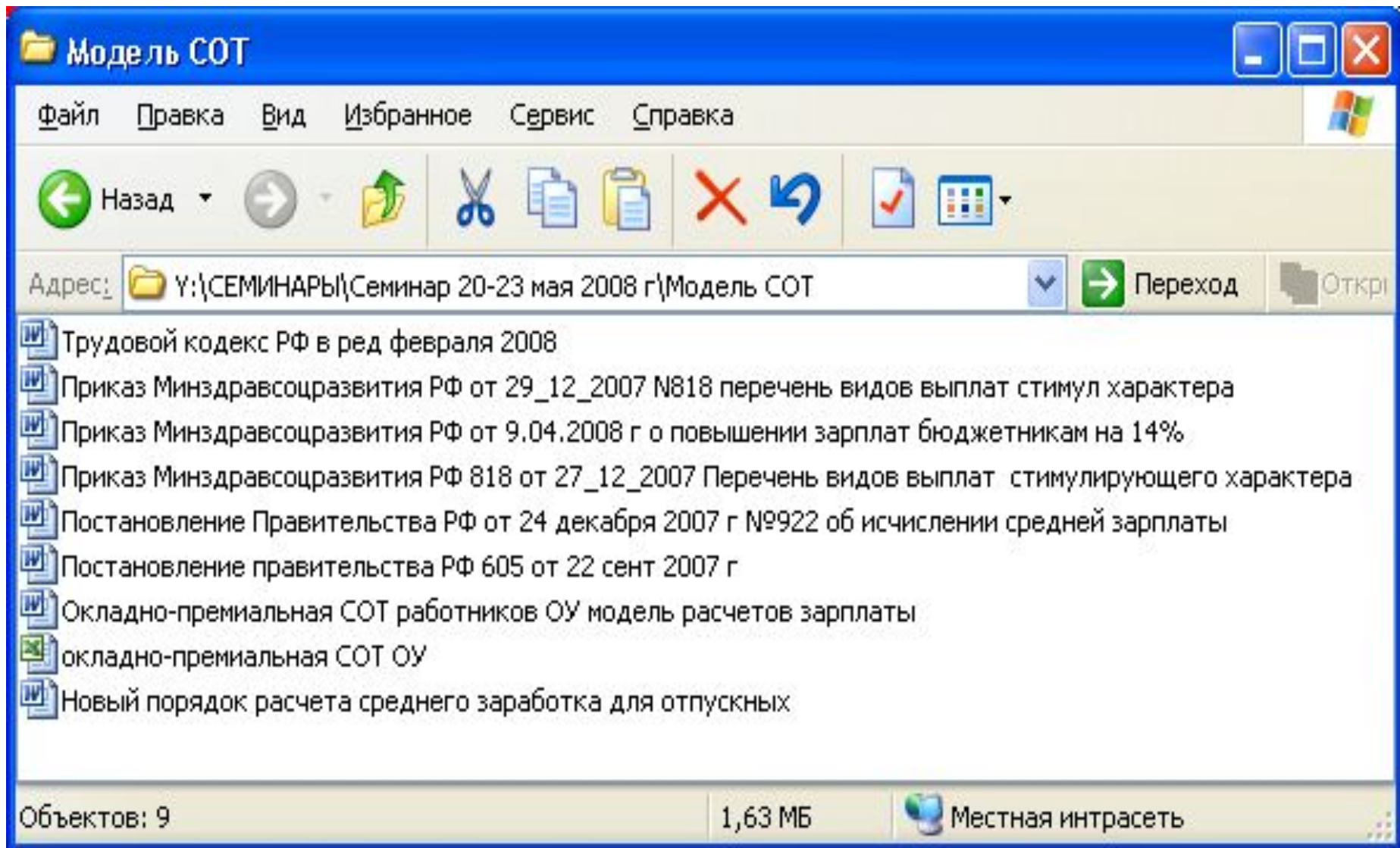


Литература и ресурсы Интернет

- <http://www.rost.ru> - Сайт приоритетных национальных проектов
- <http://www.kpmo.ru> - Комплексные проекты модернизации образования
- <http://www.admin.vrn.ru> - Администрация Воронежской области
- <http://www.vrnedu.ru> - Главное управление образования Воронежской области
- <http://www.consultant.ru> - Правовая система "КонсультантПлюс"
- <http://www.voipkro.vrn.ru> –сайт **ВОИПКиПРО**



Пакет документов и моделей расчетов





«Дорожная карта перехода к окладно-премиальной отраслевой системе оплаты труда»

1. Создание модели расчетов зарплаты работников ОУ.
2. Апробирование модели на нескольких ОУ разного типа.
3. Уточнение параметров модели.
4. Расчет зарплаты всех работников ОУ Воронежской области и подбор ключевых параметров модели: базовой ставки и соотношения ФОТбаз и ФОТстимул.
5. Уточнение параметров модели.
6. Подготовка Постановления администрации Воронежской области о переходе на окладно-премиальную отраслевую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.
7. Подготовка методик расчетов размеров нормативов финансирования ДОУ, внешкольных учреждений.
8. Подготовка моделей расчетов зарплаты работников ДОУ, внешкольных учреждений.
9. Подготовка постановлений администрации Воронежской области о переходе на отраслевую систему оплаты труда всех работников системы общего, дошкольного и внешкольного образования.
10. Принятие нормативных актов муниципального уровня.
11. Уведомление работников.
12. Проведение расчетов заработной платы.



Задание для практикума

1. Используя разработанную в лаборатории методику, выполнить расчет заработной платы всех работников общеобразовательных учреждений в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда.
2. Подготовить и сдать 23 мая 2007 г. сводный отчет о расчетах заработной платы работников всех общеобразовательных учреждений муниципального образования в условиях окладно-премиальной системы оплаты труда:
 - Проанализировать соответствие ключевых параметров модели – базовых ставок специалистов и ставки 1-го разряда рабочих требованию оптимизации потребности средств для оплаты труда каждому муниципальному образованию Воронежской области объему выделенных субвенций.
 - Хватит ли средств ФОТ на сент-дек 2008 г. при БАЗст = 3000 руб.?
 - Не будет ли при этом значении БАЗст снижаться уровень зарплаты работников ОУ? Если будет, то по каким категориям, как его не допустить?
 - Сдать замечания и предложения к проекту модели окладно-премиальной системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Воронежской области.



Об особенностях электронной модели расчетов

- Состав: листы таблицы и их назначение
- Ключевые параметры:
 1. Размер БАЗст специалистов и ставки 1-го разряда рабочих (при их изменении на листе «Справочник» изменяются результаты всех расчетов).
 2. Соотношение ФОТбаз : ФОТстимул = 95 : 5 ???
 3. Значения повышающих коэффициентов
 4. Перечень и размеры доплат
 5. Особенности оплаты труда АУП
 6. Итог по муниципальному образованию



ВОИПКиПРО

**ЛАБОРАТОРИЯ ЭКОНОМИКИ
И ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ**

LAB-VOIPKRO@MAIL.RU

Тел./факс (4732)-35-49-34

Попов Владимир Борисович

Артемова Вера Ивановна

Малышева Екатерина Николаевна

Картавцева Ольга Анатольевна