

**НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ**

**Комплексная модернизация
процесса обучения и управления
образовательными учреждениями
с использованием технологий «1С»**

***Концептуальные и практические
вопросы введения новых систем
оплаты труда
в учреждениях образования***

Новая система оплаты труда 2006-2010

- **Общеобразовательные учреждения – 2006-2009 (КПМО), 2010 (все субъекты РФ)**

31 субъект РФ ввел НПФ и НСОТ в рамках реализации КПМО;

5 субъектов РФ разработали НСОТ и вводят за рамками поддержки из федерального бюджета

- **Дошкольные образовательные учреждения – 2008 - ...**

8 субъектов РФ (КПМО) в 2008 году ввели НСОТ в ДОУ

- **Федеральные образовательные учреждения – 1 декабря 2008 г.**

Все ФОУ перешли на НСОТ

Показания к введению НПФ и НСОТ в ОУ

При постоянном увеличении расходов на общее образование и планомерном снижении количества учащихся в школах, которое вызвано общим демографическим спадом в стране, общеобразовательные учреждения в условиях отсутствия финансово-хозяйственной самостоятельности расходуют полученные средства неэффективно.

Это выражается в:

- избыточности штатов школ,
- низкой наполняемости классов и школ (особенно на старшей ступени)
- недостаточной доли школьников обучающихся в современных условиях
- невозможности эффективного самостоятельного планирования расходования средств,
- фактическом неучастии в закупочной деятельности в условиях централизованных бухгалтерий.

Новая система оплаты труда, принципы (1):

- **Наличие механизма связи заработной платы с качеством и результативностью труда.**
- **Повышение стимулирующих функций оплаты труда, рост объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда, обеспечение результирующего роста заработной платы учителей.**
- **Разделение фонда оплаты труда и зарплаты работников общеобразовательных учреждений на базовую и стимулирующую части (при этом установление доли стимулирующей части фонда оплаты труда в интервале от 10% до 40% общего фонда оплаты труда)**
- **Учет всех видов деятельности педагогических работников в оплате труда**

Новая система оплаты труда, принципы (2):

- Наличие механизмов нормирования и учета в оплате труда всех видов деятельности учителей (почасовая аудиторная нагрузка; внеурочная работа по предмету; классное руководство; проверка тетрадей; заведование учебными кабинетами и другие виды деятельности, определенные должностными обязанностями)
- Наличие механизма учета в базовой части оплаты труда числа обучаемых
- Введение примерного регионального регламента участия органов самоуправления общеобразовательных учреждений (совета общеобразовательного учреждения, управляющего совета, попечительского совета и др.), профсоюзов, в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
- Введение системы аттестации педагогических и управленческих кадров, соответствующей НСОТ

Расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (СТП)

- Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) может быть рассчитана по формуле:
- $$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$
- где:
- Стп - стоимость 1 ученико-часа;
- 52 - количество недель в календарном году;
- 34 - количество недель в учебном году;
- ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- a1 - количество обучающихся в первых классах;
- a2 - количество обучающихся во вторых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом

Эффекты и риски введения НСОТ в ОУ

Эффекты

- Дифференцированный рост зарплаты педагогических работников в зависимости от качества их труда и общее повышение зарплаты педагогов
- Повышение эффективности расходования бюджетных средств
- Повышение социального статуса учителя
- Снижение необоснованно высокой учебной нагрузки учащихся с введением ученико-часа (ожидаемый эффект – повышение показателей здоровья учащихся)
- ...

Риски (и способы их преодоления)

- Рост социального напряжения (широкое профессионально-общественное обсуждение введения НСОТ в т.ч. с участием профсоюзов)
- Снижение зарплат педагогических работников (нормативное закрепление невозможности снижения зарплаты педагогических работников)
- Формальное участие общественности в распределении стимулирующей части ФОТ (подготовка и сертификация управляющих советов)
- ...

Концептуальные и практические вопросы введения новых систем оплаты труда в учреждениях образования

«1С:ХроноГраф Оплата Труда»

- По результатам проекта, реализованного в рамках Федеральной целевой программы развития образования, на портале www.shkola.edu.ru и www.krmo.ru для всех школ России размещена программа «1С:ХроноГраф Оплата Труда».
- Программа является дополнением к программному комплексу «1С: Управление школой», поставленному в рамках приоритетного национального проекта «Образование» во все школы России весной 2008 года
- Позволяет реализовать методики по НСОТ



НСОТ в ФОУ, ключевые принципы

- Разделение ФОТ ФОУ на базовую и стимулирующую части, распределение стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества труда
- Установление схемы окладов в соответствии с ПКГ на уровне ФОУ
- Установление зависимости размера зарплаты руководителя ФОУ от размера зарплаты основных сотрудников ФОУ
- Установление стимулирующих выплат руководителям ФОУ в зависимости от качества результатов деятельности ФОУ

НСОТ в ФОУ

Отработаны:

- **Примерное положение о НСОТ в ФОУ**
- **Показатели стимулирования ППС**
- **Механизмы формирования схем окладов в ФОУ в соответствии с ПКГ**
- **Формы уведомления сотрудников**
- **Типовые коллективные договора**
- **Примеры положений о НСОТ в учреждениях ВПО, СПО и НПО**
- **Показатели и индикаторы для распределения централизованного фонда для стимулирования качества работы руководителей и коллективов ФОУ**

Концептуальные и практические вопросы введения новых систем оплаты труда в учреждениях образования

«1С:Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8»

Новое решение «1С:Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8» поддерживает введенные с 1 декабря 2008 года в федеральных бюджетных учреждениях новые системы оплаты труда, которые, в частности, предусматривают:

- выплату должностных окладов;
- выплату повышающих коэффициентов к окладу - по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент за выслугу лет; повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера, включая премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, по другим основаниям;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Кроме того, в типовое решение включен расчет среднего заработка работников, относящихся к основному персоналу учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Спасибо за внимание!