

**Принципы построения
системы оплаты труда работников
образовательных учреждений
Иркутской области, отличной от
Единой тарифной сетки**



Цели введения новой системы оплаты труда

NEW

**Формирования эффективной системы
финансово-экономических отношений**

**Мотивация руководителей и педагогических
коллективов на сокращение неэффективных
расходов бюджетных средств**

**Повышение качества услуг образовательных
учреждений**

Задачи новой системы оплаты труда

**Управление по
результатам**

**Повышение
производительности
труда**

**Оптимизация
численности и функций**

**Повышение заработной
платы педагогических
работников**

**Повышение
прозрачности
системы оплаты
труда**

**Повышение мотивации
персонала к
результативному труду**

Заработная плата

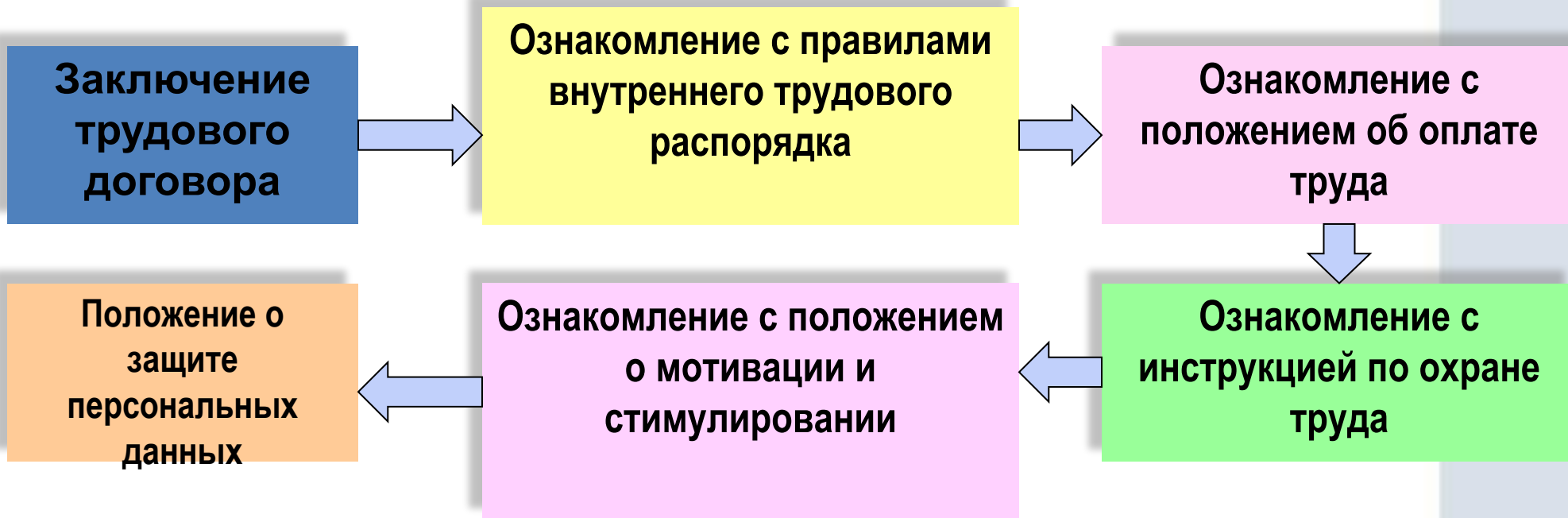
- **Заработная плата** устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ)
- **Система оплаты труда** устанавливается локальными актами организации (коллективными договорами, соглашениями), в соответствии с ТК РФ.

Трудовые отношения



Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником **за плату трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности.**

Формирование трудовых отношений в организации



Заклучение коллективного договора



Нормативно-правовая база



- ✓ Закон Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»
- ✓ Постановление Правительства Иркутской области от 18.11.2009г. N 339/118-ПП "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки"
- ✓ Распоряжение Правительства Иркутской области от 18.11.2009г. № 320/128-рп «Об обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»
- ✓ Приказ Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 г. N 8-мпр "Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области"
- ✓ Приказ Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 г. N 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»
- ✓ Распоряжение Правительства Иркутской области от 07.06.2010г. № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»

Нормативно-правовая база



- ✓ **Приказ министерства образования «Об утверждении Плана мероприятий по переходу на отраслевую систему оплаты труда работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений»**
- ✓ **Приказ от 24.02.2010г. № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников ОГОУ, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей ОГОУ подведомственных Министерству образования Иркутской области»**
- ✓ **Приказ МОИО 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников ОГОУ, подведомственных Министерству образования Иркутской области»**
- ✓ **Приказ МОИО 09-мпр. «Об утверждении положения о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений»**
- ✓ **Приказ МОИО 16-мпр «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям областных государственных образовательных учреждений»**



Примерное положение об оплате труда работников ОГОУ, подведомственных Министерству образования Иркутской области прошло экспертизу

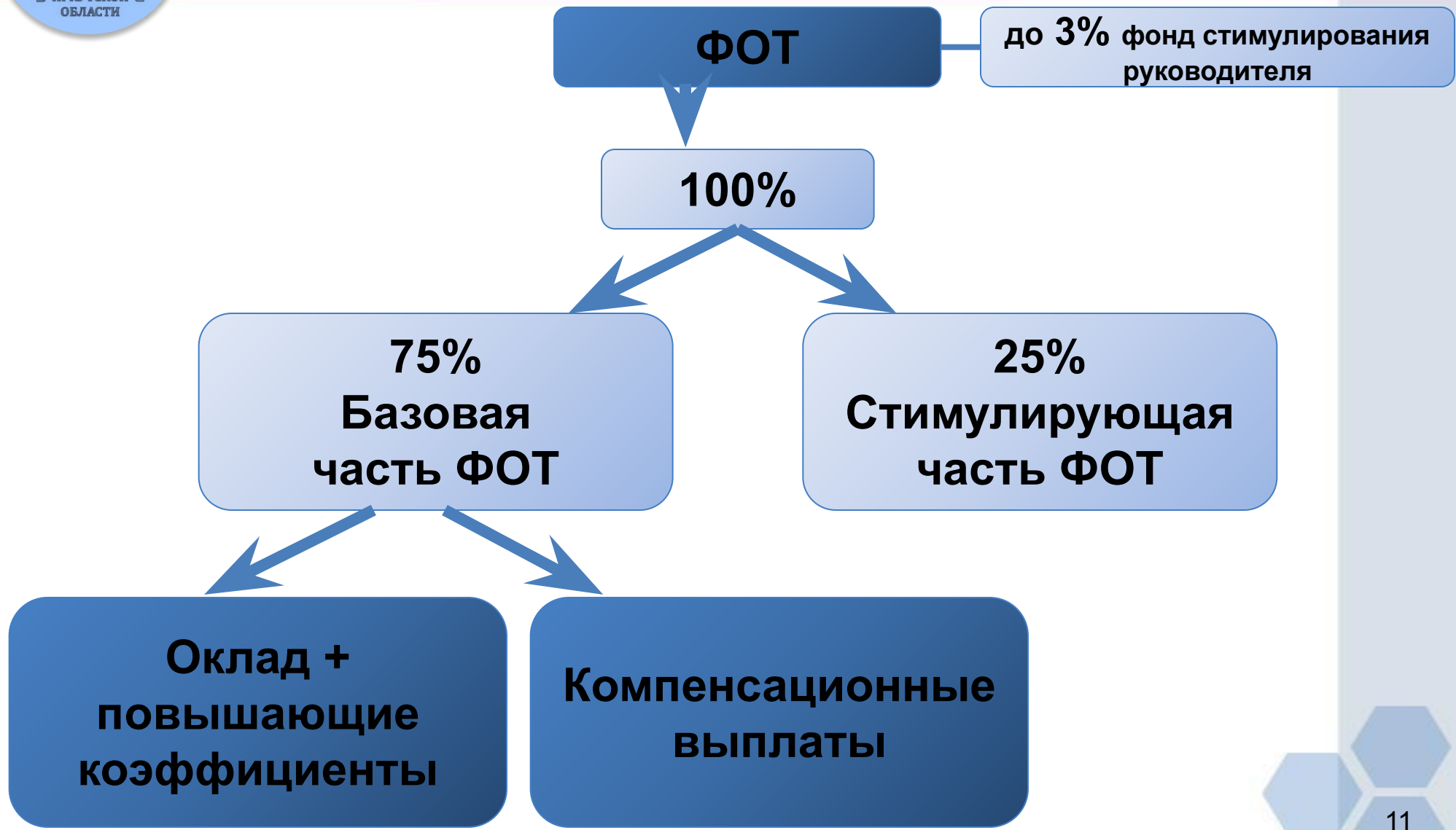
- Министерство экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области дало заключение о том, что Положение соответствует требованиям
- Главное правовое управление Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области дало заключение о том, что коррупциогенные факторы исключены
- Примерное положение прошло согласование в трехсторонней комиссии Иркутской области по регулированию социально-трудовых отношений



Различие старой и новой системы оплаты труда

Старая	Новая
Распределение должностей по ЕТС	Распределение должностей по ПКГ* и соответствующим КУ

*Профессиональные квалификационные группы делятся на квалификационные уровни в зависимости от квалификации сотрудников и требований, предъявляемых к должности



Структура заработной платы по новой системе оплаты труда

Заработная плата

**Оклад+
повышающие
коэффициенты**

**Компенсацион-
ные выплаты**

**Стимулирующие
выплаты –25%**

**Обязательные
(базовая часть) – 75%
(установлено трудовым
договором)**

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников



Оклад (ст.129 ТКРФ)

Минимальный оклад работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность

Входящий в соответствующую профессиональную квалификационную группу (ПКГ)

Без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Размер минимальных окладов устанавливается на уровне субъекта бюджета (федеральный, областной, муниципальный).

Заработная плата работника ОГОУ рассчитывается по формуле

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{КВ} + \text{СВ}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

КВ – компенсационные выплаты

СВ - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{ПК} + \text{О} * \text{ППК} + \text{ДПК}$$

О - размер оклада, в соответствии с ПКГ

ПК - повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности:

1. По результатам аттестации устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию
2. Должностям не подлежащих аттестации - по приказу руководителя

ППК - персональный повышающий коэффициент (может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов)

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию
Старший вожатый	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории

Зарботочная плата руководителя ОГОУ рассчитывается по формуле

$$\text{ЗП} = \text{К} * \text{СЗП} + \text{КВ} + \text{ДПК} + \text{СВ}$$

ЗП - зарботочная плата

К – кратность увеличения (до 3-х)

СЗП – средняя зп основного персонала

КВ - компенсационные выплаты

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание

СВ - стимулирующие выплаты

Расчет средней ЗП основного персонала ОГОУ

$$\text{СЗП} = \text{СЗПоп} / \text{СЧоп}$$

СЗП – средняя заработная плата

**СЗПоп – средняя заработная плата
основного персонала(Приказ № 116-мпр)**

**СЧоп – средняя численность основного
персонала(Приказ № 7-мпр)**

Расчет средней численности основного персонала ОГОУ

При определении СЧоп учитывается:

- 1. СЧ работников, работающих на условиях полного рабочего времени.**
- 2. СЧ работников, работающих на условиях неполного рабочего времени;**
- 3. СЧ работников, являющихся внешними совместителями.**

Зарботная плата заместителей руководителя и гл. бухгалтеров ОГОУ рассчитывается по формуле

$$\text{ЗП} = (\text{К} * \text{СЗП}) - 10:30\% + \text{ДПК} + \text{КВ} + \text{СВ}$$

ЗП - зарботная плата

К – кратность увеличения (до 3-х)

СЗП – средняя зп основного персонала

К*СЗП – оклад руководителя

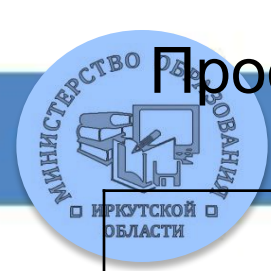
КВ - компенсационные выплаты

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание

СВ - стимулирующие выплаты

Распределение должностей по профессиональным квалификационным группам

1. ПКГ должностей работников образования
2. ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
3. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
4. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих
5. ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок
6. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта
7. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников
8. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии
9. ПКГ должностей работников сельского хозяйства



Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	3530	0,5
Инструктор по труду		
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Инструктор-методист	3600	0,5
Концертмейстер		
Педагог дополнительного образования		
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
Тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	3670	0,5
Воспитатель		
Методист		
Педагог-психолог		



Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	4500	0,5
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Руководитель физического воспитания		
Старший воспитатель		
Старший методист		
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

Компенсационные выплаты

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и т.д.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ

За сложные условия труда:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях;
- за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа;
- за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением-

За неблагоприятные условия труда:

- за работу с химическими реактивами;
- за работу с дисплеями;
- за уборку санузлов;
- за уборку бытового мусора

За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационным пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- проведение работ по дополнительным образовательным программам;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации.



Стимулирующие выплаты

1. За интенсивность и высокие результаты работы

2. За качество выполняемых работ

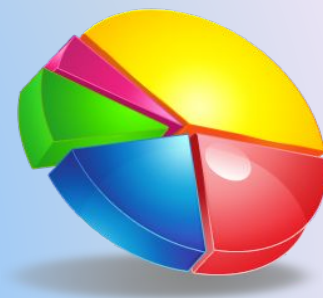
3. За выполнение особо важных и срочных работ

4. Премияльные выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

Система стимулирования позволяет

- сформировать относительную ценность каждой должности с точки зрения общей стратегии развития учреждения;
- создать эффективную систему вознаграждения;
- оптимизировать управление фондом оплаты труда;
- определить возможности карьерного развития для каждого работника



Повышение фонда оплаты труда в сфере образования Иркутской области в 2011 г.

Увеличение финансирования из областного бюджета:

Введение НСОТ
+1121 млн.руб

Увеличение МРОТ
+198,5 млн.руб

Повышение заработной
платы учителей
+281 млн.руб

Планируемая динамика повышения средней заработной платы учителей Иркутской области (руб.)



Размер минимального оклада (ставки) в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня - 4500 рублей.

Повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории: высшая кв. кат. 50%; 1 кв. кат. - 30%; 2 кв. кат. - 10%.

Выплата молодым специалистам-педагогам до 29 лет: 20% (до 3 лет работы); 10% (3-5 лет работы); 5% (5-7 лет работы).



Введение НСОТ

Заработная плата

Увеличен фонд оплаты труда на 20%

Повышение уровня заработной платы зависит от результатов деятельности работника

Оклад + повышающие коэффициенты	Компенсационные выплаты	<p>Стимулирующие выплаты – 25%</p> <p>Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основе решения комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников</p>
<p>Обязательные базовая часть – 75% (установлено трудовым договором)</p>		

Увеличение МРОТ в Иркутской области (руб.)

	Южные территории	Жигаловский, Качугский р-ны	г.Братск, Братский р-он	г.Усть-Илимск, Усть-Илимский и Нижнеилимский р-ны	Бодайбо и р-он, Казачинско-Ленский и Мамско-Чуйский р-ны	Катангский р-он
до 1 мая	4330					
с 1 мая	4611	5187	5476	6052	6340	7205
с 1 сентября	5121	5761	6081	6721	7041	8002



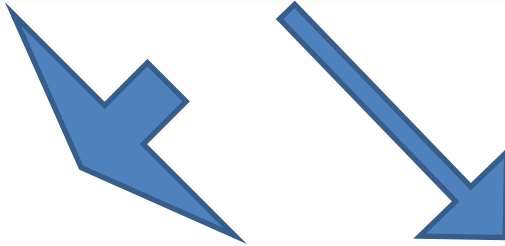
Реализация Постановления Правительства РФ

от 31 мая 2011г. № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на модернизацию региональных систем общего образования»

С 1 сентября 2011 г. постепенное доведение средней заработной платы учителей до средней заработной платы по экономике соответствующего субъекта РФ.



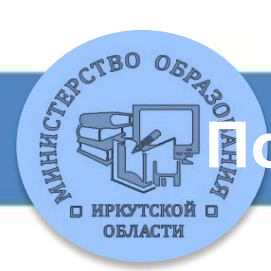
Повышение заработной платы учителей



Повышение базовой части заработной платы

Повышение стимулирующих выплат





Повышение заработной платы учителя с 1 сентября 2011г.

- Минимальный оклад 4500 рублей (3740)
- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:
 - 50% высшая кв.категория (20%)*
 - 30% первая кв.категория (12%)*
 - 10% вторая кв.категория (5 %)*
- Выплаты молодым специалистам до 29 лет:
 - 20% (до 3 лет работы)*
 - 10% (3-5 лет работы)*
 - 5 % (2-7 лет работы)*



Основные недостатки при введении НСОТ в муниципальных общеобразовательных учреждениях

1. Отсутствие должного контроля за финансовыми возможностями при формировании примерного положения и как следствие:

а) установление неоправданно высоких должностных окладов для руководителей и соответственно большой рост заработной платы у заместителей и главных бухгалтеров

б) принятие поправок в примерном положении об установлении **всех** компенсационных выплат от должностного оклада по основному персоналу, что привело к снижению или отсутствию фонда материального стимулирования

в) установление в компенсационных выплатах необоснованных показателей (вредность - 12% без аттестации рабочего места, заведование кабинетами без оформления соответствующей документации и прочее), а также установление в компенсационных выплатах показателей носящих стимулирующий характер, а не компенсационный.

2. Слабая правовая поддержка администрации при создании нормативно-правовых актов в муниципальном образовании для перехода на НСОТ и как следствие:

а) принятие вместо примерных положений – положений, вследствие чего общеобразовательные учреждения вынуждены принимать единые позиции по оплате труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты без учёта индивидуальных особенностей учреждения

б) затягивание процесса принятия необходимых поправок в примерное положение в случае объективных экономических или иных изменений



Информация о переходе учреждений дошкольного и дополнительного образования на НСОТ

Всего учреждений	Перешло до сентября 2011 года	В сентябре 2011 года	В октябре 2011 года	В ноябре и декабре 2011 года	Переход 2012 году
1006	102	347	290	206	61

В 2012 году :

16 учреждений г.Братска (в 2011 году в 46 учреждениях переход осуществлён)

27 учреждений Братского района (в 2011 году 2 учреждения перешли на НСОТ)

18 учреждений Шелеховский район (в 2011 году нет перешедших)



Спасибо за внимание!

