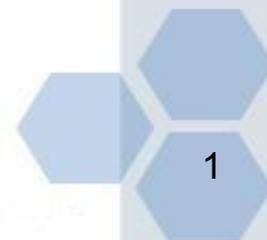


**Принципы построения  
системы оплаты труда работников  
образовательных учреждений  
Иркутской области, отличной от  
Единой тарифной сетки**

---

---



# 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

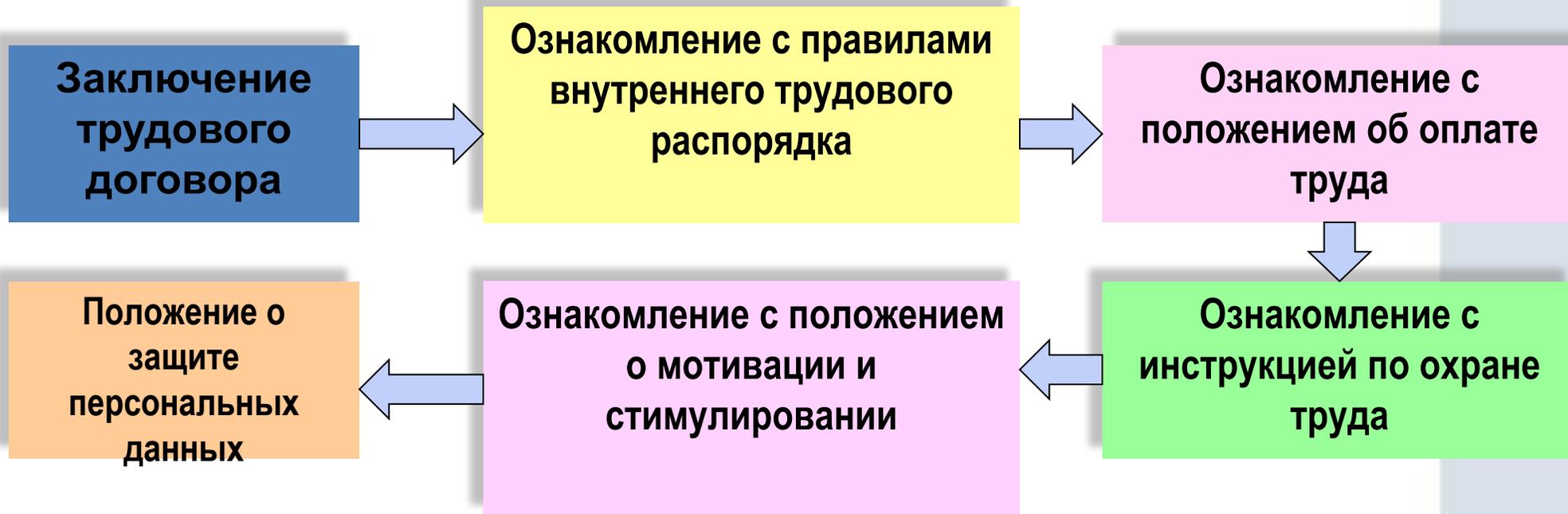
- **Заработная плата** устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ)
- **Система оплаты труда** устанавливается локальными актами организации (коллективными договорами, соглашениями), в соответствии с ТК РФ.

# 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**

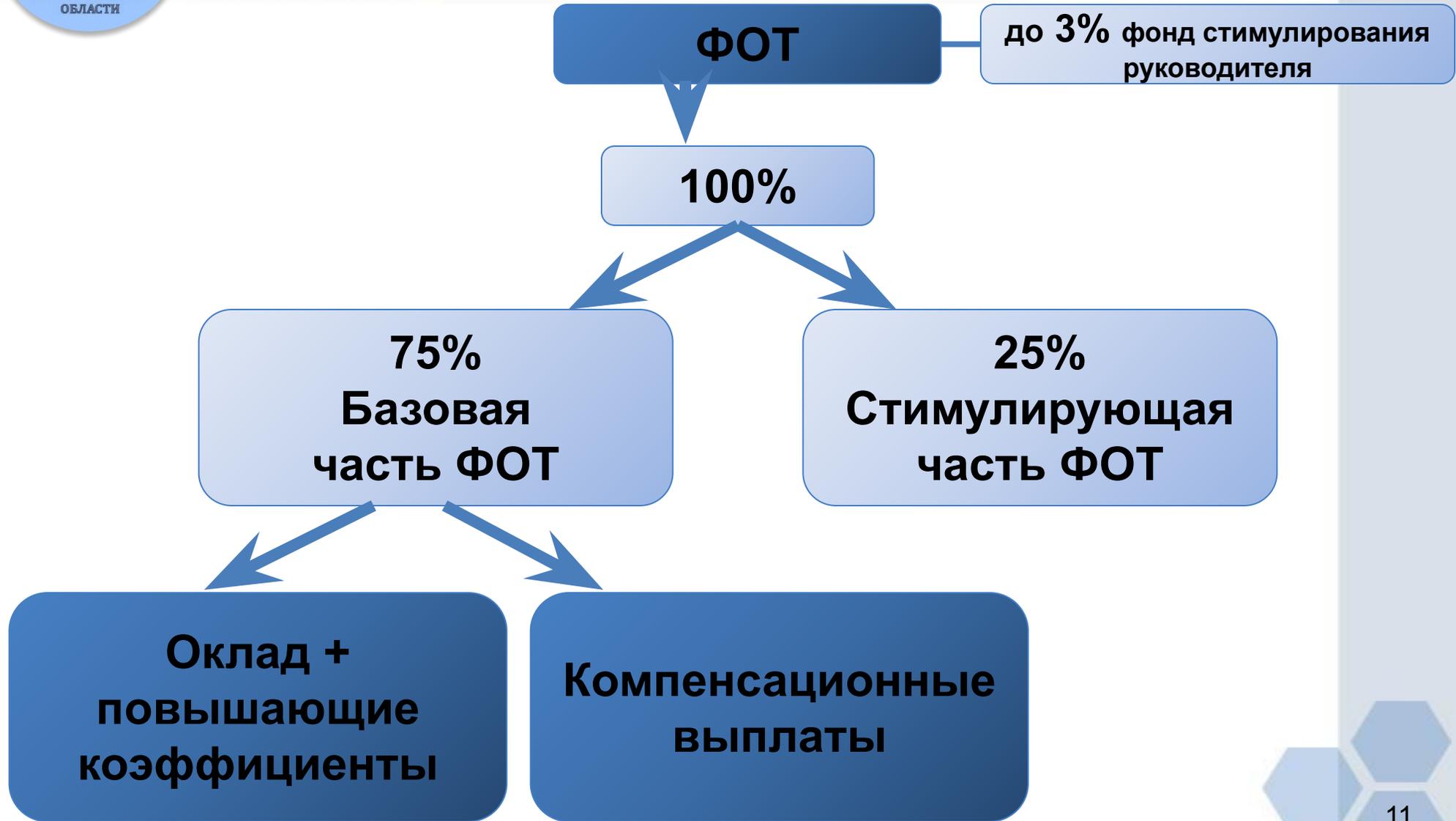
**Новая**

**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 фонда оплаты труда образовательного учреждения



# Структура заработной платы по новой системе оплаты труда

## Заработная плата

**Оклад+  
повышающие  
коэффициенты**

**Компенсацион-  
ные выплаты**

**Стимулирующие  
выплаты –25%**

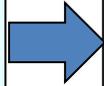
**Обязательные  
(базовая часть) – 75%  
(установлено трудовым  
договором)**

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)

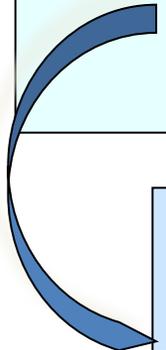
**Минимальный оклад работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность**



**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 подлежащим 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.**

# Заработная 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** - заработная 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

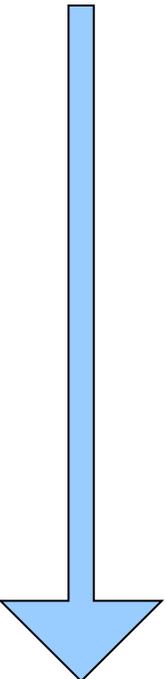
Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Старший вожатый	<b>3530</b>	<b>0,5</b>
Инструктор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



# Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	<b>4500</b>	<b>0,5</b>
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.

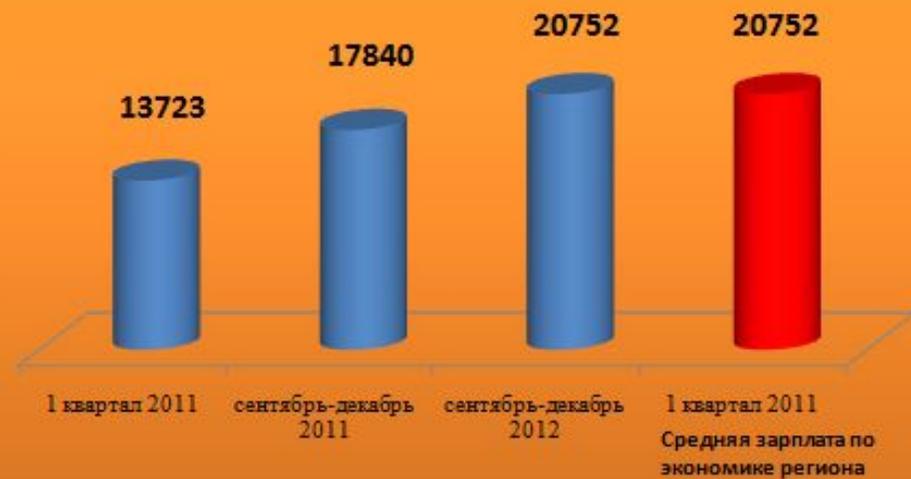
## Увеличение финансирования из областного бюджета:

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	Стимулирующие выплаты – 25% Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основе решения комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников
Обязательные базовая часть – 75% (установлено трудовым договором)		

## 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	<b>4330</b>					
с 1 мая	<b>4611</b>	<b>5187</b>	<b>5476</b>	<b>6052</b>	<b>6340</b>	<b>7205</b>
с 1 сентября	<b>5121</b>	<b>5761</b>	<b>6081</b>	<b>6721</b>	<b>7041</b>	<b>8002</b>



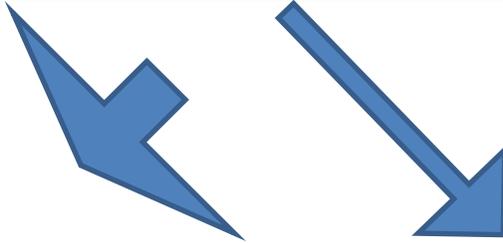
## Реализация Постановления Правительства РФ

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.

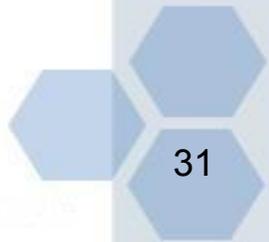


# Повышение заработной платы учителей



**Повышение  
базовой части  
зарботной  
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.



## Основные недостатки при введении НСОТ в муниципальных общеобразовательных учреждениях

### **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!

