

Дистанционное обучение молодых специалистов образовательных  
организаций Омской области  
10.10.2014

Тема: Отраслевая система оплаты труда в образовательных организациях Омской области.

В 2009 году Омской областью осуществлен поэтапный переход с разрядной системы оплаты труда на новую отраслевую систему оплаты труда.

В основе новой отраслевой системы оплаты труда лежат профессионально-квалификационные группы, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

С целью оказания практической помощи государственным учреждениям и органам местного самоуправления муниципальных образований в разработке муниципальных правовых актов об утверждении примерных положений об оплате труда работников учреждений Министерством образования Омской области утверждены методические рекомендации приказом (ранее № 39), сейчас действующий N 86 от 16 декабря 2013 г «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений».

Принятые данным приказом примерные положения разработаны с учетом рекомендаций Российской, областной и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Примерные положения утверждаются органами местного самоуправления в соответствии с рекомендуемым образцом [REDACTED] примерных положений.

Получив необходимые рекомендации, каждое образовательное учреждение разрабатывает свое положение об оплате труда работников всех категорий, включающее установление окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Каждого работника, вновь поступившего на работу, должны ознакомить с данным документом.

Оклады в положении установлены за норму времени на ставку по каждой должности. Например, рекомендуемый оклад по должности учитель на сегодняшний день составляет 8164 рубля, по должности воспитатель, работающий на дошкольных группах 7590 рублей, педагог дополнительного образования 6270 рублей.

Установление оклада конкретного педагогического работника устанавливается с учетом нагрузки и повышающих коэффициентов, так же

Кроме районного коэффициента работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты (компенсационные выплаты так же являются гарантированной заработной платой):

1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) в пределах фонда оплаты труда.

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Виды стимулирующих выплат следующие:

- Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;

- Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

- премия.

Показателей по каждому виду стимулирующих выплат может быть неограниченное количество. Практика показывает, что чем больше учреждение заинтересовано в повышении качества труда, тем больше введено оценочных показателей, которые делают механизм распределения стимулирующих выплат прозрачным и понятным каждому работнику учреждения. Формулировка показателей не должна носить двойственный характер.

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными, получает их тот, кто достигает высоких результатов в соответствии с показателями оценки качества, предусмотренными положением.

Возможность оценки качества труда является ключевой задачей в

прописанных в положении. Рекомендованы следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- за наличие квалификационной категории (2-я – 5%, 1-я – 10%, высшая – 20%);

- наличие ученой степени;

- наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий;

- поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы, - на 20 - 60 процентов;

- проживающему на территории сельского поселения Омской области и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов;

- осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (от 15 до 20%);

- имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

- свыше 10 лет, - на 20 процентов;

- работающему с детьми, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами, обучение которых по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования организовано на дому или в медицинских организациях, - на 20 процентов.

При этом расчет оклада осуществляется следующим способом:

Базовый оклад, указанный в положении по вашей должности умножается на сумму повышающих коэффициентов.

Пример: Учитель имеет 1 год стажа с нагрузкой 20 часов:

За стаж 1 год повышающий коэффициент 10 %, повышающий коэффициент за статус молодого специалиста в учреждении устанавливается без диапазона (в нашем примере возьмем 50%). Складываем повышающие коэффициенты  $10+50=60\%$  или суммарный повышающий коэффициент 1,6.

$8164*20$  часов/18 часов (норма на ставку) \* 1,6= 14513,78 руб\* на районный коэффициент 1,15= 16690,84 руб. Это гарантированная начисленная сумма заработной платы без стимулирующих выплат.

Если молодой учитель проживает или работает в учреждении, расположенном на территории сельского поселения, то применяется еще один повышающий коэффициент, равный 1,25.

В этом случае сумма повышающих коэффициентов составляет  $10+50+25=85\%$  или 1,85.

Сумма гарантированной начисленной заработной платы составит 19298,79руб.

отраслевой системе оплаты труда.

Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Например, из нашего ранее примера ставка заработной платы молодого специалиста села с нагрузкой 20 часов 16781,56 руб. По приказу руководителя учреждения согласно итогам заседания комиссии за достигнутые показатели сумма процентов стимулирующих выплат за месяц составила 20%.  $16781,56 \text{ руб} * 20\% = 3356,31 \text{ руб}$ . Районный коэффициент начисляется в самом конце на общую сумму. В данном примере общая начисленная сумма составила 23158,55 руб.

В отличие от существовавшей до 2009 года разрядной системы оплаты труда в соответствии с Единым тарифным справочником, которая формировалась в зависимости от стажа работы, средняя заработная плата молодых специалистов складывалась значительно ниже остальных работников, новая отраслевая система оплаты труда ставит молодых специалистов в равные условия по уровню средней заработной платы с другими педагогами при установлении ставки заработной платы и позволяет учитывать качественный подход и результативность в образовательном процессе путем распределения стимулирующих выплат по итогам работы.

По итогам 9 месяцев 2014 уровни средней начисленной заработной платы педагогических работников составили:

Что соответствует целевым ориентирам, которые перед нами поставил Президент РФ: уровень заработной платы педагогических работников общего образования должен соответствовать уровню в экономике региона, педагогических работников дошкольного образования уровню заработной платы всех работников общего образования, уровень педагогических работников дополнительного образования в процентах к уровню заработной платы учителей (в каждом году свои проценты).

Хочу обратить внимание, что речь идет о целевых значениях не для каждого работника. Каждый работник не может получать одинаково уровень в экономике, так как у каждого своя нагрузка: у кого-то неполная ставка, у других значительно больше, чем на ставку. Речь идет о достижении целевого показателя в целом по субъекту.

Успехов в труде и стремлении к качеству преподавания.

Спасибо за внимание.