Об оплате труда в системе образования

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, г.о.г. Бор.

Основные документы по оплате труда работников образовательных организаций

- **Трудовой кодекс Российской Федерации**
- **Закон Нижегородской области от 2 июля 2014 года N 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской»**
- **Постановление Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 (в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 14.12.2016 № 848) «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области»**

- **Постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области»**
- **Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа г.Бор (в редакции приказов УНО от 27.02.2017 № 224-о, от 20.03.2017 № 334-о, от 20.04.2017 № 475-о, от 11.05.2017 № 569-о, от 09.08.2017 № 822-о, от 17.08.2017 № 830-о, от 25.08.2017 № 851-о, от 04.09.2017 № 890/1-о, от 20.09.2017 № 944-о, от 01.11.2017 № 1119-о)**

Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников.

Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

Фонд оплаты труда

Базовая часть

Стимулирующая часть

Основные понятия оплаты труда в трудовом законодательстве

Основные элементы оплаты труда: оклад, тарифная ставка, компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, иные поощрительные выплаты)

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).

Заработная плата (оплата труда работника)

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы	**Компенсационные выплаты**	**Стимулирующие выплаты**
Основная составляющая зарплаты	Вторая составляющая зарплаты	Третья составляющая зарплаты
Оклад (должностной оклад)	**Доплаты и надбавки компенсационного характера**	**Доплаты и надбавки стимулирующего характера**
Глава 3 Положения **об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа г.Бор**	Глава 4 Положения **об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа г.Бор**	Глава 5 Положения **об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению народного образования администрации городского округа г.Бор**

Должностной оклад

- **Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.**
- **Должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.**
- **Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).**

Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня профессионального образования

Уровень профессионального образования, ученая степень	Повышающий коэффициент
Бакалавр, специалист, магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

Таблица повышающих коэффициентов с учетом с учетом квалификационной категории

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

Надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	**0,05**
при выслуге лет от 5 до 10 лет	0,1
при выслуге более 10 лет	0,15

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

За высокое профессиональное мастерство	• устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.)
За сложность и напряженность труда	• устанавливается с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализации
За высокую степень самостоятельности и ответственности	• устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

Выплаты компенсационного характера и доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

- за особые условия труда территориального и бытового характера (сельская местность);
- за особые условия труда производственного характера (реализация адаптированных ООП для детей с ОВЗ);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, работа в выходные и праздничные дни)
- Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Выплаты стимулирующего характера

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями

Виды выплат стимулирующего характера

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 75 Положения;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;
- дополнительное ежемесячное стимулирование молодых педагогов, трудоустроившихся в год получения документа об образовании, в течение 3-х лет.

Премии

- Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником.
- Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.
- Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.
- Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Определение размера выплаты стимулирующего характера

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. **Оценка результативности и качества труда работников организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.**

- **Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.**
- **Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола.**
- **В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.**

- **На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость**
- **Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".**
- **Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:**

НЕ = (Д х Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Иные выплаты

- Положением об оплате труда работников образовательной организации может быть предусмотрена **выплата** работникам **материальной помощи**. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом образовательной организации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в **трудовой договор**

Спасибо за внимание!