

Лекция № 7 (2ч.)

Тема «Организация труда и заработной платы в образовательном учреждении »

План:

- 1. Состав фонда оплаты труда**
- 2. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда**
- 3. Управление заработной платой в рамках системы стимулирования**
- 4. Основы научной организации педагогического труда**

1. Состав фонда оплаты труда

- К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:
- классное руководство;
- проверка письменных работ
- заведование кабинетами, учебной мастерской;
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;
- предпрофильная подготовка учащихся;
- организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);
- организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;

2. Порядок формирования штатного расписания и оплаты труда

Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда школы в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в **размере 70% к общему фонду оплаты труда школы;**
- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в **размере 30% к общему фонду оплаты труда школы.**

Штатное расписание делится на группы:

- педагогического персонала (педагогические работники, осуществляющие учебный процесс и не ведущие учебные занятия);
- административно-управленческая;
- учебно-вспомогательная;
- младший обслуживающий персонал.

Расчет заработной платы педагогов

$$\underline{ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times П + Анд, \text{ где:}}$$

ЗПп - заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно.

А нд — неаудиторная деятельность

A = 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

A = 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

A = 1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

- ***Коэффициентов приоритетности предметов:***

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4-е классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, ОБЖ - 1,0.

Месячная заработная определяется на основании тарификации.

Тарификация производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию

- на начало учебного года (1 сентября)
- на начало календарного года (1 января).

Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения (директора школы);

$O_{срп}$ - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Коэффициенты:

- **1 группа** - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);
- **2 группа** - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);
- **3 группа** - коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);
- **4 группа** - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

1) **Оклады заместителя директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70-80% от оклада директора (без доплат и надбавок).**

2) **Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.**

3) **Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном районе отделении образования.**

- **Пример расчета зарплаты учителей**

- Учитель-филолог работает в городской школе, имеет высшую квалификационную категорию.
- Уроки ведутся в 5-м классе численностью 22 человека (24 час в месяц) 6-м классе численностью 23 человека (24 час в месяц), 10-х классах численностью 25 (16 ч. в месяц) и 20 человек 16 час в месяц), 11-м классе с гуманитарным профилем численностью 25 человек.
- Неаудиторная занятость составляет 8 часов в неделю (32 часа в месяц).
- Классное руководство в 10-м классе численностью 25 человек.
- Ведет кружок 2 часа в неделю (8 в месяц), который посещают 12 человек.
- Подготовка призеров олимпиад - 2 часа в неделю (8 в месяц), готовятся 4 человека.
- Имеет звание Почетного работника общего образования РФ; заведует кабинетом; является руководителем школьного методического объединения. Ученико-час равен 6 руб.

Решение

- *Рассчитываем оклад по формуле:*
 - **$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Днз},$**
- $O = 6 \times (22 \text{ (чел.)} \times 24 \text{ (час)} + 23 \text{ (чел.)} \times 24 \text{ (час)} + 25 \text{ (чел.)} \times 16 \text{ (час)} + 20 \text{ (чел.)} \times 16 \text{ (час)}) \times 1,15 \times 1,04 + \text{Днз} = 10 \times 1800 \times 1,15 \times 1,04 + \text{Днз} = 12916 + (\text{Днз}) \text{ руб.}$
- **Оплата часов в профильном классе.**
- $\text{Ауз (проф. класс)} = 6 \times 25 \text{ (чел.)} \times 32 \text{ (час.)} \times 1,15 \times 1,05 = 5796 \text{ руб.}$
- $12916 + 5796 = 18712 \text{ руб.}$
- **Оплата аудиторной занятости, таким образом, составляет 18712 рублей.**

- *Расчет доплаты за неаудиторную занятость производится по формуле*
- *$Днз = Стп \times Чаз \times У \times А \times К$*
- *Днз (классное руководство) = 6 x 25 (чел.) x 4 (час.) x 1,15 x 1 = 690 руб.*
- *Днз (работа с родителями) = 6 x 25 (чел.) x 4 (час.) x 1,15 x 1 = 690 руб.*
- *Днз (кружок) = 6 x 12 (чел.) x 8 (час.) x 1,15 x 1 = 662 руб.*
- *Днз (призеры) = 6 x 4 (чел.) x 8 (час.) x 1,15 x 1,5 = 331 руб.*
- *Днз (подготовка к урокам) = 6 x 136 x 8 x 1,15 x 0,03 = 225 руб.*
- *Итого Днз = 690 + 690 + 662 + 331 + 225 = 2598 руб.*

- **Специальная часть рассчитывается путем умножения коэффициентов на размер оплаты аудиторной занятости.**
- Оплата заведования кабинетом
- $18712 \times 0,1 = 1871$ руб.
- Оплата проверки тетрадей
- $18712 \times 0,15 = 2806$ руб.
- Оплата руководства ШМО
- $18712 \times 0,1 = 1871$ руб.
- Доплата за звание Почетного работника общего образования РФ - 901 рубль.
- **Итого по специальной части: 7449 рублей.**
- Стимулирующая часть зависит от денежного веса 1 балла и количества набранных учителем по портфолио баллов. Возьмем среднее количество баллов - 50 и средний денежный вес - 50 рублей.
- $50 \times 50 = 2500$ руб.
- Итого заработная плата учителя будет составлять:
 - **$Зп = 18712 + 2598 + 7449 + 2500 = 31259$ рублей.**

- **Постановление администрации муниципального образования г. Краснодар от 26 марта 2014 г. N 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар»**

- Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты **являются обязательными для включения в трудовой договор.**
- Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам **следующих видов выплат стимулирующего характера:**
 - повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - надбавки за интенсивность и эффективность работы;
 - надбавки за выслугу лет;
 - премии по итогам работы;
 - премии за качество выполняемых работ;
 - других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.



- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. **Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:**
 - 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
 - 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
 - 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.
- **Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:**
 - 0,075 - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный ...", "Народный ...";
 - 0,15 - за учёную степень доктора наук.
 -

- **Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.**
- **Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) (за исключением работников организаций дополнительного образования детей спортивной направленности):**
 - при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
 - при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
 - при выслуге лет от 10 лет - 15%.

- **Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) для работников организаций дополнительного образования детей спортивной направленности:**

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

- Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время – 30%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.
- Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

- **НСОТ (новая система оплаты труда)**

Положительные стороны	Отрицательные стороны
у сотрудников наблюдается повышение заработной платы	введение ученико-часов малоэффективно
прямая заинтересованность руководителя ОУ в повышении средней заработной платы основного персонала учреждения	необходимы дополнительные финансовые средства для малокомплектных классов
оптимизация пед.персонала	
«центр тяжести» переносится на «продукт», результат труда	

3. Управление заработной платой в рамках системы стимулирования

Доплаты - получают лишь те, кто участвует в достижении дополнительных результатов труда.

Надбавка– это денежные выплаты сверх нормированной заработной платы, которые стимулируют работника к повышению эффективности труда.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими их обязанностей.

Премия - стимулирует особые повышенные результаты труда

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

1. Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

- за классное руководство - 20%
- за проверку тетрадей и др. контрольно-диагностич. материалов - в зависимости от предмета и наполняемости класса - от 5% до 20%
- за обучение больных детей на дому - 20%
- за заведование кабинетом - 10%
- за звание почетный работник - 30%

Виды доплат	Размер
За работу в ночное время	35%
За работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	до 12%
За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов	до 12%
За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	до 12%
За работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную	до 12%
За вредные условия труда (применение и хранение реактивов) (учителю химии, лаборанту)	до 12%
За работу с детьми имеющие отклонения в развитии	до 20 %

- **2. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.**
- Почетное звание "Заслуженный учитель РФ" - 30 баллов,
- "Заслуженный учитель Кубани" - 20 баллов
- **3. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности)**

4. Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени

- при наличии высшей квалификационной категории – 15%;
- при наличии первой квалификационной категории – 10%;
- при наличии второй квалификационной категории – 5%,

5. Единовременная материальная помощь.

6. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

- **При премировании используются следующие критерии оценки:**
- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- успешное выполнение плановых показателей;
- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- активное участие в общественной жизни коллектива;
- внедрение новых форм и методов обучения;
-

- Доплата за проверку тетрадей :
- $ДТ = Уп \times А \times Н \times СТП \times Р$, где

А – коэффициент категории,

Н – количество обучающихся,

Уп – количество часов по учебному плану по предмету

Р - %:

- русский язык -20% 5-9 классы;
- литература – 5% 5-9 классы;
- русский язык, литература 10-11 класс – 20%
- математика – 15%
- русский язык, математика для начальных классов – 10%
- химия – 5 %
- физика-5%
- иностранный язык -5%
- биология-5%
- география-5%.

Доплата за проверку тетрадей может быть снижена на 10% - 50% в случаях:

- отсутствия необходимых рабочих тетрадей у учащихся;
- небрежное и неаккуратное их ведение;
- нерегулярные и некачественные проверки.

- **Доплаты за классное руководство**
- **доплата классным руководителям снижается или уменьшается на 10 %-100% за неисполнение или некачественное исполнение должностных обязанностей:**
 - за недостаточную работу по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения, ответственного отношения к учению (10 %);
 - за слабый контакт с учителями-предметниками, родителями в оказании слабоуспевающим и неуспевающим помощи в учебной деятельности (10%);
 - за недостаточное содействие в получении дополнительного образования учащимся через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства (10%);

- за недостаточную работу по организации горячего питания (100%);
- за несвоевременное и небрежное оформление классной документации (журнала, ученических дневников, планов воспитательной работы и т.д.) (20%);
- за недостатки в организации дежурства в классе и по школе, за пропуски уроков учащимися без уважительных причин, несвоевременное и некачественное планирование и выполнение плана воспитательной работы, недостаточную работу с детьми, находящимися в социально-опасном положении (20%);
- за нарушение прав и свобод учащихся (10%);
- за недостаточную профилактическую работу с учащимися, за нарушение учащимися закона № 1539-КЗ (100%)

- ## Примерные доплаты и надбавки педагогам за неаудиторную деятельность

Перечень	Сумма
Доплата за заведование учебно-опытным участком	до 1200 руб.
Доплата за руководство МО учителей, спортивным клубом	до 1200 руб.
Доплата за организацию школьного питания	до 2000 руб.
Доплата за руководство в ОУ работой по охране труда и ТБ	до 1000 руб.
Доплата за исполнение обязанностей: секретаря педсоветов, совещаний, совета школы, общешкольных родительских собраний художника-оформителя	до 800 руб. до 300 руб.
Надбавка учителям-предметникам за заведование учебными кабинетами	до 800 руб.
Доплата за заведование учебными мастерскими (комбинированными)	до 1000 руб.

За ведение кружковой работы	до 1000 руб.
За ремонт школьной мебели, оборудования, изготовление учебно-наглядных пособий	до 800 руб.
За проведение внеклассной культурно-массовой работы	до 1500 руб.
За высокое качество организации предпрофильного и профильного обучения	до 2000 руб.
За высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 5000 руб.
За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 4000 руб.

- **Как рассчитать заработную плату воспитателя в ДОУ.**
- **Включает:** стаж, квалификацию, дополнительное образование
- **Базовый оклад + региональные надбавки (от 15% до 35%) +тариф за квалификацию;**
- **Надбавки за:**
 - проведение кружков, дополнительных занятий и секций.
 - заведование определенным отделом
 - совместительство
 - работу в специализированных детских учреждениях
 - работу в образовательных учреждениях с углубленным изучением русского языка и ведущим дополнительные занятия по национальным языкам (до 15%)

- 2 квартал 2013 года средняя зарплата сотрудников детских дошкольных учреждений - 20-23 тысячи рублей (усредненное по России – 22192 рубля).
- Наибольшие оклады зафиксированы в учреждениях, подчиненных субъектам РФ и в Москве — 34-36 тысяч рублей.
- Заработные платы помощника воспитателя в ДООУ в полтора-два раза ниже.
- С января 2014 воспитатель в детском саду в 2014 году получает в среднем **29,5-32,5тысяч рублей.**

• Оплата труда руководителей и преподавателей Вуза

- штатно-окладная система оплаты труда
- размер напрямую зависит от квалификации (ученой степени, звания) и стажа работы
- система включает и размеры должностных окладов, и ставки заработной платы, а также различные компенсации и выплаты, доплаты и надбавки (надбавка за ученую степень и доплата за должность профессора или доцента)
- предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала

- **Квалификационные уровни и повышающие коэффициенты**

- 1 уровень - должности ассистента и преподавателя,
- 2 уровень – старший преподаватель,
- 3 уровень - должность доцента
- 4 уровень – профессор
- 5 уровень – заведующий кафедрой,
- 6 уровень - декан факультета.
- доплаты за ученую степень кандидата наук - 3000 руб.; за ученую степень доктора наук - 7000 руб.
- С начала 2014 года преподаватели будут получать **120%** средней заработной платы в регионе, с **1 сентября** **грядущего года - 150%**, с 1 сентября 2015 года уже **175%**, а с начала учебного года **2016** все **200%**.

4. Основы научной организации педагогического труда

В НОТ выявлено три фундаментальных закона:

**максимальная
экономия и
эффективное
использование
времени**

**создание и
эффективное
использование
благоприятных
условий труда
и отдыха**

**временная
забота о
здоровье и
всестороннем
развитии всех
участников
трудового
процесса**

Принципы НОПТ - это исходные положения теории организации педагогического труда.

К принципам НОПТ относятся:

- принцип организации действия
- принцип организации измерения
- принцип общеорганизационного назначения.