


# Оплата труда

Иванов Антон Евгеньевич,  
директор МАОУ СОШ №53 г. Томска

# Источники формирования ФОТ ООУ





# Субвенция на общее образование

# Субвенция на общее образование, выделяемая по нормативам

- Постановление АТО от 25 октября 2018 года № 416а
- Дифференциация в зависимости от реализуемой образовательной программы;
- Включение в нормативы не только расходов на оплату труда, но и учебных расходов;
- **Право муниципалитетов на учет особенностей муниципальной сети путем установления корректирующих коэффициентов;**
- Порядок пересчета субвенции на региональном уровне по комплектованию, на муниципальном уровне – в соответствии с установленным порядком.


# Порядок распределения субвенции между ОУ в г. Томске

Постановление Мэра г. Томска от 30.04.2008 г. №341 (в ред. постановлений администрации г. Томска

$$V_j = \sum_{i=1}^m (R_{mbn_i} + R_{dopj}) \times N_{ij} + \sum_{i=1}^n R_{red\_dou_k} \times Ndou_{kj}$$

$$R_{dopj} = R_{dop\text{сред}} \times (K_{продлj} + K_{масштабj} + K_{подвозj} + K_{здj} + K_{нанj} + K_{совмj} + K_{специj} + K_{эксперj})$$

$$R_{dop53} = 8440 \times (0 + 0,48 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0,04 + 0)$$



# «Дорожные карты»

# Указы Президента

Указ Президента РФ от  
07.05.2012 года № 597

Средняя з/п  
педагогов школ  
=  
средняя з/п в  
регионе

Средняя з/п  
педагогов  
детских садов  
=  
средняя з/п в  
школах  
региона

Указ Президента РФ от  
01.06.2012 № 761

Средняя з/п  
педагогов УДО  
=  
средняя з/п  
учителей в  
школах  
региона

# Исполнение Указов Президента на региональном уровне

Субсидия, м/б трансферт

Обязательства  
по средней з/п

соглашение

Регион

Муниципалитет

План  
мероприятий  
(«дорожная  
карта»)

План  
мероприятий  
(«дорожная  
карта»)

Обязательства  
по средней з/п

соглашение

Организация

Субсидия на иные  
цели или на МЗ



# Изменения, в т.ч. сети образовательных организаций, влияющие на уровень средней заработной платы пед. работников

- Изменение количества педагогов в каждой организации (открытие классов, групп, «кружков»);
- Изменение нагрузки каждого педагога и среднего коэффициента совмещения по организации;
- Изменение количества педагогов с высоким уровнем квалификации (с первой или высшей категорией, ученой степенью);
- Изменение количества молодых специалистов;
- Фактически достигнутые образовательной организацией качественные показатели улучшаются или ухудшаются по сравнению с прошлогодними.

# Удорожающие факторы, влияющие на уровень средней з/п пед. работников

- Коэффициент совмещения педагогических работников;
- Реализуемые в организации образовательные программы (адаптированные, профильные, с наличием проживания — школа-интернат, и т.п.);
- Расположение организации в сельской местности в отличие от других организаций муниципалитета;
- Оказание платных услуг и оплата их оказания педагогам организации;
- Количество педагогов, получающих стипендии Губернатора (молодые учителя), надбавок за категорию, стимулирующих выплат за стаж.

## Планирование фонда оплаты труда учредителем в разрезе организаций.

- Распределение средств субвенции на общее образование между организациями (для учета различия з/п педагогов – введение коэффициента совмещения в расчет нормативов).
- Планирование средств из других источников по потребности: стипендии Губернатора, надбавки молодым и заслуженным специалистам.
- Определение доли субвенции, которая может быть направлена организациями на учебные расходы с учетом всех источников ФОТ и потребности в ФОТ для исполнения обязательств.
- Распределение средств, выделенных на исполнение «дорожной карты», между организациями.

# Ежемесячное исполнение обязательств по «подУказным» должностям

- Начисление бухгалтером базовой части заработной платы: окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, установленных на длительный период, отпусков и т.д. по педагогическим и непедагогическим работникам
- Определение экономистом по остаточному принципу сумм, которые будут направлены в организации на стимулирующие выплаты, распределяемые по баллам ежемесячно, по основным педагогическим работникам (с учетом исполнения обязательств) и по всем остальным работникам (с учетом планового объема ФОТ).

# «Пример»

№	Школа	Количество занятых ставок педагогов	Количество педагогов, чел.	Коэффициент совмещения	Средняя з/п педагогов
1	Школа №Х	4	4	$4 / 4 = 1,0$	Меньше средней по муниципалитету
ДВА ПЕДАГОГА УВОЛИЛИСЬ					
3	Школа №Х	4	2	$4 / 2 = 2,0$	Больше средней по муниципалитету, но не в ДВА раза больше, чем была до увольнения



# Структура фонда оплаты труда

# Фонд оплаты труда (ФОТ)

ФОТ персонала, за исключением ФОТ  
руководителя и заместителей

ФОТ руководителя и  
заместителей

Базовый Фот

Стимулирующий ФОТ

Материальная  
помощь

Должностн  
ые оклады

Компенсацион  
ные выплаты

Надбавки

Премии

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

9) выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

1) надбавки за стаж работы;

2) надбавки за ученую степень кандидата или доктора наук;

3) надбавки за почетные звания;

4) надбавки за наличие квалификационной категории;

5) надбавки за классное руководство;

6) надбавки за проверку тетрадей;

7) надбавки за работу в классах (группах) для детей с ОВЗ;


8) надбавки за руководство МО, заведование кабинетами и иные надбавки, предусмотренные положениями об оплате труда учреждения.

1) премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в зависимости от качества работы (в баллах по определенным учреждением критериям);

2) премии за выполнение особо важных и срочных работ и поручений;

3) премии за добросовестный труд и в связи с юбилейными датами работников;

4) премии за добросовестный труд и в связи с профессиональными и государственными праздниками.



# Выплаты компенсационного характера



## Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда

- Устанавливаются в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- Вредными считаются условия труда, отнесенные к 3-ему классу, а опасными - к 4-ому классу (ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Условия труда, отнесенные ко 2-ому классу, являются допустимыми, соответственно, повышенный размер оплаты за них не предусмотрен.
- Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
- Устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.
- За работу с вредными и (или) опасными условиями труда полагаются и иные гарантии и компенсации: сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), сокращенная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

# Доплата за совмещение профессий / должностей (на примере отличия от совместительства)

## Совмещение:

- выполнение работы в течение рабочего дня;
- выполнение работы у одного и того же работодателя;
- оформление путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, издания приказа;
- дополнительная работа выполняется в течение рабочего дня, наряду с основной работой
- предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон.

## Совместительство:

- выполнение работы в свободное от основной работы время;
- выполнение работы может быть у нескольких работодателей;
- оформляется путем заключения отдельного трудового договора, издания приказа о приеме на работу;
- продолжительность рабочего времени составляет не более 4 часов в день;
- оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени.

# Доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

**Допускается только с письменного согласия работника  
Размер доплаты устанавливается с учётом объема и (или) содержания выполняемой работы**

- дополнительная работа выполняется по той же профессии (должности)

- дополнительная работа может выполняться как по другой, так и по такой же профессии (должности)

## Доплата за работу в ночное время

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.
- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).
- В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР N 313, Секретариата ВЦСПС № 14-9 от 06.08.1990 «Об оплате труда работников охраны в ночное время» работникам сторожевой охраны доплаты устанавливаются в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

## Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

- Работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
  - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
  - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## Повышенная оплата сверхурочной работы

- Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99 ТК РФ).
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

## **Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями**

- В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.05.1992 № 309 «О повышении районных коэффициентов в отдельных районах и городах Томской области» районный коэффициент в городе Томске составляет 1,3.

# Выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности

- ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА РАБОТУ В УЧРЕЖДЕНИИ, РАСПОЛОЖЕННОМ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

- 1) заведующий библиотекой;
- 2) учитель;
- 3) старший воспитатель;
- 4) воспитатель;
- 5) педагог-психолог;
- 6) педагог-библиотекарь;
- 7) руководитель физического воспитания (в т.ч. по плаванию);
- 8) старший вожатый;
- 9) преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
- 10) учитель-логопед;
- 11) музыкальный руководитель;
- 12) педагог дополнительного образования;
- 13) социальный педагог;
- 14) инженер;
- 15) библиотекарь;
- 16) лаборант.

Размеры данных компенсационных выплат за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 3 к Положению, утвержденному постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933, в зависимости от стажа работы и квалификации.





# Стимулирующие выплаты

## Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждений в следующих случаях:

- - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- - руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- - руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

**Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается:**

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

# Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет)

- Устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:
  - от 3 до 5 лет - 600 рублей;
  - от 5 до 10 лет - 800 рублей;
  - от 10 до 25 лет - 1000 рублей.
- Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.
- Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

## **Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории**

- - за первую категорию - 1350 рублей,  
- за высшую категорию - 2025 рублей.
- Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.
- Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.
- Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.
- Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.
- По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (случаи предусмотрены пунктом 37 Положения. Например, нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком.

## Ежемесячная надбавка молодым специалистам

- Педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей (статья 21 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»)
- Молодым специалистом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в областную государственную образовательную организацию либо муниципальную образовательную организацию в Томской области не позднее трех месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования, за исключением случаев, указанных в абзаце втором части 2 статьи 21 указанного Закона, и проработавшее в областной государственной образовательной организации либо муниципальной образовательной организации в Томской области не более 3 лет.

# Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

- Вознаграждение устанавливается в размере не менее 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек.
- Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.
- Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.
- Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере не менее 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью:
  - 20 человек - в санаторных образовательных учреждениях;
  - 12 человек - в классах для слабовидящих и поздноослепших, имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, умственно отсталых обучающихся;
  - 10 человек - в классах для слабослышащих и позднооглохших с легким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, глубоко умственно отсталых обучающихся;
  - 8 человек - в классах для слепых обучающихся;
  - 6 человек - в классах для глухих, для слабослышащих и позднооглохших с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха обучающихся;
  - 5 человек - в классах для обучающихся, имеющих сложные дефекты.

# Ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей

- вне зависимости от количества обучающихся в классе



# Иные ежемесячные надбавки

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях;
- за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- за работу в общеобразовательных школах-интернатах;
- за работу в лицеях, гимназиях, колледжах педагогическим работникам;
- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) для взрослых;
- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

**При распределении стимулирующих выплат необходимо руководствоваться следующими правилами:**

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в соответствии с которым определяются должностные обязанности соответствующих работников.

Установление стимулирующих выплат за выполнение должностных обязанностей неправомерно. Например, нельзя стимулировать учителя за «ведение электронного журнала», а секретаря – за работу «с копировальной техникой».

- Работа, которая не входит в круг должностных обязанностей, может быть оплачена путем распределения стимулирующих выплат в виде твердых сумм. В перечень наиболее распространенных обязанностей в таком случае входит, например, руководство профсоюзным комитетом, организация закупочной деятельности и ведение сайтов.

# Практические советы

- Положения по оплате труда – положения ИЛИ приложения к коллективному договору?
- Распределение премий «по баллам» - максимально открытая процедура!
- Об оплате труда с работниками нужно много и подробно разговаривать!
- Критерии стимулирования работников нужно периодически менять, они должны работать для улучшения западающих показателей учреждения
- Денежный или «черный» декабрь

# Практические советы

- Оценка деятельности заместителей – ежемесячно, остальных работников более длительные периоды (например, 4 раза в год).
- Оплата труда МОП – почасовая оплата!
- Устанавливать или не устанавливать годовой стимулирующий фонд заместителям директора (по аналогии с вашим)?
- Выплачивайте премии за выполнение особо важных и срочных работ, устанавливайте ежемесячную персональную надбавку стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ (до 6000 рублей) разумно.



**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**