



Башкирская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Республиканский комитет

Серия «Должен знать»

МОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КРУЖОК

ВЫПУСК 24

г. Уфа
сентябрь 2010г.

Подготовила Камашук Г.Ф., главный специалист рескома Профсоюза
Под редакцией Шагалеевой Э.Ф.

Тел. 273-53-54, 272-04-84

www.eduprofrb.ru

e-mail: eduprof@rb.ru



В помощь руководителю
профсоюзного кружка

Тема: Порядок установления иных стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательных учреждений

Цель: - ознакомиться с порядком установления иных стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательных учреждений, с факторами, влияющими на размер иных стимулирующих выплат при новой системе оплаты труда (НСОТ);

- способствовать росту правового самосознания, развитию кругозора членов профсоюза в области трудового законодательства.

Материалы:

- Трудовой Кодекс РФ

- Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан, утвержденное постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 (с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства РБ от 21 декабря 2009 г. № 463)

- Рекомендации Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Министерства финансов Республики Башкортостан от 19 сентября 2008 г. № 43-95/4-10-11-217 по введению новых систем оплаты труда в бюджетных учреждениях Республики Башкортостан

- Территориальное положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (Положение, принятое органом местного самоуправления муниципального образования)

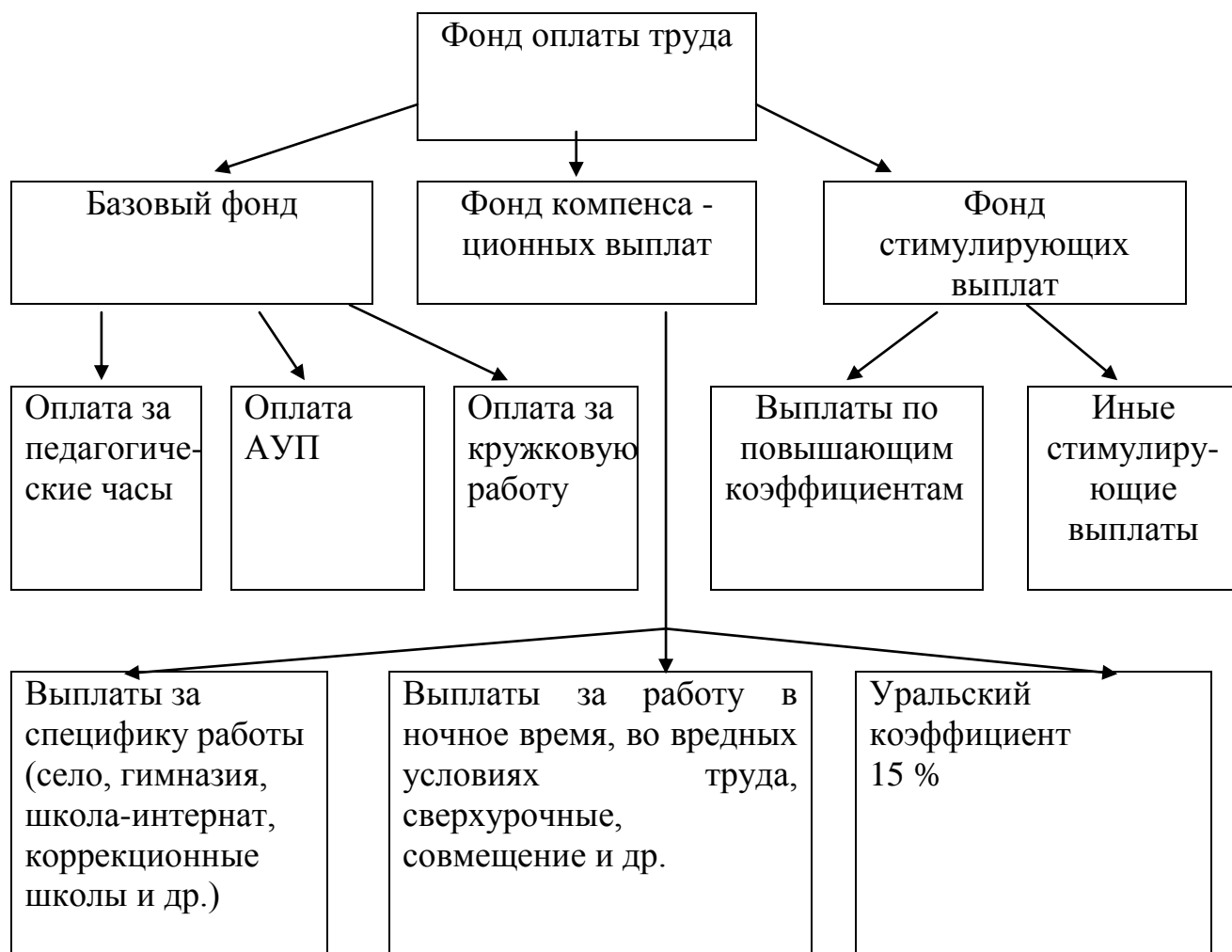
- Локальные нормативные акты учреждения (коллективный договор, положение об оплате труда работников учреждения, положение о материальном стимулировании работников учреждения и др.)

Оборудование: доска, мел, бумага, калькулятор.

Рекомендуемые формы работы: беседа с элементами групповой и индивидуальной практической работы, решение ситуационных задач.

С 1 января 2009 года во всех учреждениях образования реализуется новая система оплаты труда (НСОТ).

С введением НСОТ несколько изменилась структура фонда оплаты труда (см. рисунок).



При распределении фонда оплаты труда учреждения сначала формируются фонды обязательных выплат, т.е. базовый фонд и фонд компенсационных выплат (по тарификации и штатному расписанию), затем устанавливаются выплаты по повышающим коэффициентам*, и уже после этого (если остается свободный фонд оплаты труда) формируется фонд иных стимулирующих выплат.

* Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, ученую степень (почетное звание), классное руководство, проверку письменных работ являются обязательными (совместное письмо Минобразования РБ и рескома Профсоюза от 17.04.09г. №09-15/119/131).



Внимание! Фонд иных стимулирующих выплат предназначен для дифференциации оплаты труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, стимулирования эффективных и качественных результатов работы каждого учителя, воспитателя и других работников.

Однако в связи с недостаточным выделением средств на введение НСОТ сегодня фонд иных стимулирующих выплат создан не во всех образовательных учреждениях, но с выполнением условия, что с 1 января 2011 года общий фонд стимулирования в учреждении должен составлять не менее 30 % (сегодня – не более 22%), ожидается пополнение фонда иных стимулирующих выплат.

Источником иных стимулирующих выплат может быть также экономия по фонду оплаты труда и внебюджетные средства, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах учреждения.



Внимание! Иные стимулирующие выплаты работникам устанавливаются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основе показателей качества профессиональной деятельности.

Конкретный перечень этих показателей определяется локальным актом самого учреждения - Положением об установлении иных стимулирующих выплат, которое является обязательным приложением к Положению об оплате труда работников учреждения.

Как правило, деятельность работников по каждому показателю оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов:

- оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

- оценка 1 балл – если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

- оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Порядок установления выплат, **период**, на который они устанавливаются, конкретный их **размер** определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, оформляется соответствующим приказом на основании утвержденного Положения об установлении иных стимулирующих выплат работникам учреждения.



Внимание! Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности и шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов.

На основании вышеизложенного попробуем рассчитать иные стимулирующие выплаты работникам по результатам труда на примере должностей учителя и уборщика служебных помещений.

Положением об установлении иных стимулирующих выплат учреждения определены следующие показатели качества профессиональной деятельности для педагогического и младшего обслуживающего персонала:

Категории работников	Показатели качества профессиональной деятельности работников	Баллы
Педагогический персонал (учителя, воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог и др.)	- исследовательская работа, разработка новых учебных курсов, создание нового учебно-методического материала	0 - 2
	- экспериментальная работа, обучение по новым учебным программам	0 - 2
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	0 - 2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0 - 2
	- работа в классах компенсирующего обучения	0 - 2
	- проведение открытых уроков и мероприятий на уровне учреждения, района (города)	0 - 2
	- подготовка победителей районных (городских) олимпиад	0 - 2
	- подготовка победителей республиканских олимпиад	0 - 2
	- индивидуальная работа с одаренными детьми с представлением результатов участия в творческих отчетах и конкурсах	0 - 2
	- за победу в районных (городских) конкурсах	0 - 2
	- за победу в республиканских конкурсах	0 - 2
	- за ведомственные знаки отличия и награды РФ	0 - 2
	- за ведомственные знаки отличия и награды РБ	0 - 2
	- постоянное участие в районных (городских) мероприятиях	0 - 2
	- наставничество над молодыми педагогами	0 - 2
	- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	0 - 2
	- индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	0 - 2
- работа учреждения в 2-3 смены	0 - 2	
И т о г о:	Максимальное количество баллов	36
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	0 - 2
	- проведение генеральных уборок	0 - 2

зданий, водители, операторы котельной, шеф- повар, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	- участие в ремонтных работах	0 - 2
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0 - 2
	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0 - 2
	- обеспечение безопасной перевозки детей	0 - 2
	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	0 - 2
И т о г о:	Максимальное количество баллов	14

Положением об иных стимулирующих выплатах также установлен максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности, например, 30 % и шкала оценки от максимально-возможной суммы баллов:

- более 80 % - в размере 30%
- от 60 до 80 % - в размере 25%;
- от 30 до 60% - в размере 20%;
- от 10 до 30% - в размере 15 %;
- до 10% - в размере 10 %,

где: *слева* - процент от максимально-возможной суммы баллов, набранных работником соответствующей категории за выполнение показателей качества профессиональной деятельности {(количество набранных баллов: максимально-возможное количество баллов за выполнение показателей качества профессиональной деятельности) x 100 %};

справа - размер иных стимулирующих выплат (в процентах) от набранного количества баллов.

Пример 1. Учитель Иванова Н.П. в 1 квартале т.г. из определенных Положением об установлении иных стимулирующих выплат показателей:

- работала в режиме эксперимента по новой учебной программе - 2 балла;
- провела открытый урок по изучению своего предмета на уровне района - 2 балла;
- подготовила победителей по своему предмету на районной олимпиаде - 2 балла;
- имеет ведомственный значок «Отличник образования РБ» - 2 балла;
- работает в учреждении в две смены - 1 балл;
- осуществляет наставничество над молодыми педагогами - 2 балла;
- участвует в районных мероприятиях - 1 балл;
- по остальным показателям получила - 0 баллов.

Всего набрала 12 баллов, что составляет от возможных 36 баллов по категории педагогического персонала $(12 : 36) \times 100 \% = 33,3 \%$.

По шкале оценки показатель набранных баллов соответствует строке от 30 до 60% и размеру выплат за качество профессиональной деятельности - 20%.

Значит, этому учителю устанавливаются иные стимулирующие выплаты в размере 20% от минимальной ставки заработной платы.



Внимание! Период, на который устанавливается эта выплата, определяется Положением об иных стимулирующих выплатах учреждения (месяц, квартал, год).

Пример 2. Уборщик служебных помещений Сидорова В.М. в 1 квартале из определенных Положением об установлении иных стимулирующих выплат показателей:

- содержала помещения в соответствии с требованиями СанПин - 2 балла;
- участвовала в проведении генеральных уборок - 2 балла;
- по остальным показателям получила - 0 баллов.

Всего набрала 4 балла, что составляет от возможных 14 баллов по категории обслуживающего персонала $(4:14) \times 100\% = 28,6\%$.

По шкале оценки показатель набранных баллов соответствует строке от 10 до 30 % и размеру выплат за качество профессиональной деятельности - 15 %.

Аналогично проводится анализ качества профессиональной деятельности и определяются размеры иных стимулирующих выплат и других работников.



Внимание! Проект локального акта (приказа) учреждения по установлению иных стимулирующих выплат подлежит обсуждению на заседании профсоюзного комитета с оформлением соответствующего протокола.

Иные стимулирующие выплаты могут не устанавливаться в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и т.д., что также регулируется Положением об установлении иных стимулирующих выплат учреждения.

Рекомендации руководителям кружков

Как обычно, мы рекомендуем использовать чайные паузы для отдыха и создания дружеской атмосферы.

Дорогие друзья, ждем ваших предложений по темам, которые бы вы хотели рассмотреть в профсоюзном кружке.

В случае необходимости, помощь и консультацию можно получить по телефонам: 273-53-54, 272-04-84.

Темы предыдущих разработок, изданных в серии «Мой профсоюзный кружок», опубликованы на сайте рескома Профсоюза.