

Сведения о реализации в Новоуральском городском округе новой системы оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений.

С 1 января 2009 г. на новую систему оплаты труда перешли все общеобразовательные учреждения за исключением вечерней сменной общеобразовательной школы и общеобразовательной школы- интернат.

С 1 декабря 2010 г. в вечерней сменной общеобразовательной школе и общеобразовательной школе - интернат также введена новая система оплаты труда.

Ключевыми принципами новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях являются:

- 1) зависимость заработной платы учителя от результатов и качества его труда;
- 2) эффективное использование бюджетных средств, в том числе за счет внутренней оптимизации расходов;
- 3) обеспечение нормативной наполняемости классов;
- 4) повышение финансовой самостоятельности образовательных учреждений;
- 5) участие общественности в оценке труда работников.

Новая система оплаты труда работников предусматривает разделение фонда оплаты труда образовательного учреждения на:

- 1) базовую часть, гарантирующую оплату за количество оказанных образовательных услуг;
- 2) стимулирующую часть, учитывающую качество работы, эффективность педагогической деятельности.

В соответствии с принципами реализации комплекса мер на 2011 год для общеобразовательных учреждений введен измеритель стоимости учительского труда - «ученико-час», за исключением муниципального бюджетного образовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №44», муниципальной бюджетной общеобразовательной школы - интернат «Школа-интернат № 53 среднего (полного) общего образования». Введение новой системы оплаты труда позволило дифференцировать заработную плату различных категорий педагогических работников в зависимости от качества их труда и повысить социальный статус учителя.

Новая система оплаты труда помогает применять более гибкие подходы, как к установлению стоимости образовательной услуги, так и к распределению стимулирующих выплат, а также учитывать особенности образовательной программы школы, личного вклада педагога в развитие

учреждения, применение им инновационных методов обучения, повышение качества образования.

К концу 2011 года доля стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Новоуральского городского округа в общем фонде оплаты труда достигла 26 процентов. Доля специальной части в общем фонде оплаты труда составила – 22 процента. Таким образом, на дифференциацию оплаты труда учителей образовательных учреждений используется 52 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Соотношение в базовой части фонда оплаты труда заработной платы учителей и прочих работников достигнуто в сельских общеобразовательных школах 69% на 31% при нормативном показателе 60% на 40%, в городских школах оно составило – 68% на 32% при нормативном показателе 70% на 30%. Таким образом, перед руководителями городских общеобразовательных учреждений остается актуальным вопрос оптимизации штатной численности работников прочего персонала.

Переход на новую систему оплаты труда привел к росту номинального значения средней заработной платы учителей. В 2007 году средняя заработная плата учителей в городском округе составляла 14 168 рубля, в 2008 году – 17 039 рублей, в 2009 году – 22 675 рублей, в 2010 году – 26 065 рублей, а в 2011 году средний показатель за год составил 35 893,70 рублей.

В I квартале 2011 года средняя заработная плата учителей составляла 29 176 рублей, средняя заработная плата в Новоуральском городском округе – 24 606 рубля. В результате реализации комплекса мер на 2011 год и принятого решения о повышении средней заработной платы учителей не менее чем на 30 процентов в IV квартале 2011 года её размер достиг 52 313 рублей, то есть она увеличилась в 1,79 раза по сравнению с I кварталом 2011 года. При этом средняя заработная плата учителей в IV квартале 2011 года превысила показатель средней заработной платы по городскому округу за I квартал 2011 года в 2 раза.

Таким образом, установленный целевой показатель достигнут и превышен.

Руководители образовательных учреждений заинтересованы в повышении заработной платы работников, так как заработная плата руководителей образовательных учреждений напрямую зависит от заработной платы основного персонала (учителей) образовательного учреждения.

Результатом внедрения новой системы оплаты труда можно считать, что существующая ранее методика роста заработной платы через рост размера должностного оклада ушла в прошлое, что главный принцип работы новой системы оплаты труда становится ориентирование руководителя на рост размере стимулирующего фонда, что повышение заработной платы надо заработать. Работодатель обязан заплатить гарантированный должностной оклад с обязательными компенсационными выплатами и не ниже минимального размера оплаты труда, а работник через качество своей работы и выполнение критериев стимулирования, принятых в каждом учреждении индивидуально, может получить дополнительный доход в виде стимулирующей выплаты.