Приложение
к постановлению Президиума Комитета МГО Профсоюза
от 21 октября 2016 г. № 22-2

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ
по результатам мониторинга по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы

I. Общие положения

В соответствии с постановлением Президиума Комитета МГО Профсоюза от 29 апреля 2016 г. № 15-4 «О проведении мониторинга по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» в мае - июне 2016 года организован и проведен мониторинг по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций (далее – мониторинг) с участием первичных профсоюзных организаций государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, и территориальных профсоюзных организаций.

Целями данного мониторинга являются:

обеспечение дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций;

повышение эффективности расходов на оплату труда;

проведение профсоюзного мониторинга действующих систем оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, включая вопросы соблюдения порядка изменения обязательных условий трудовых договоров с работниками;

внесение изменений в действующие системы оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях.

Мониторинг состоял из предоставления сведений первичными и территориальными профсоюзными организациями по унифицированным формам мониторинга на основе анализа содержания конкретных положений об оплате труда работников и других документов образовательных организаций.

Все территориальные профсоюзные организации обеспечили проведение мониторинга в первичных профсоюзных организациях, которые приняли участие в форме представления сведений по вопросам, содержащимся в форме мониторинга М-ОТ 2016. По итогам обобщения территориальные профсоюзные организации направили в МГО Профсоюза сводную форму М-ОТ 2016 с поясняющей информацией.

В экономико-аналитический отдел аппарата МГО Профсоюза для анализа и обобщения материалов проведенного мониторинга территориальными профсоюзными организациями представлена сводная

информация от первичных профсоюзных организаций в части общих сведений на основе локальных нормативных актов образовательных организаций по оплате труда учителей по форме М-ОТ 2016 с дополнительной поясняющей информацией.

Постановлением Президиума Комитета МГО Профсоюза от 29 апреля 2016 г. № 15-4 (пункт 2) определено, что мониторинг по вопросам оплаты труда проводится путем предоставления сведений не менее 5 первичными профсоюзными организациями образовательных учреждений (далее - ППО) в территориальной профсоюзной организации (всего не менее 55 ППО).

В мониторинге приняли участие все территориальные профсоюзные организации (11 ТПО), а также 81 первичная профсоюзная организация (12,8% от общего количества ППО образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы), в том числе по ТПО:

ТПО ЦАО – 10;
ТПО САО – 6;
ТПО СВАО – 5;
ТПО ВАО – 7;
ТПО ЮВАО – 5;
ТПО ЮАО – 5;
ТПО ЮЗАО – 6;
ТПО ЗАО – 13;
ТПО СЗАО – 8;
ТПО Зеленоградского АО – 5;
ТПО работников учреждений городской системы образования (далее – ТПО ГСО) – 11.

II. Мониторинг по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений (по форме М-ОТ 2016)

Все территориальные профсоюзные организации представили заполненную форму мониторинга М-ОТ 2016 в установленный срок. При этом все ТПО в соответствии с рекомендациями по проведению мониторинга письменно пояснили в форме мониторинга отдельные пункты и подпункты (в форме пояснительной записки или другой поясняющей информации).

Наиболее полную аналитическую информацию к сводной форме мониторинга М-ОТ 2016 представили ТПО ЗАО, ТПО ЮВАО, ТПО ЮЗАО, ТПО ЦАО, ТПО ГСО.

Информация, содержащаяся в заполненной форме мониторинга и в пояснениях, в ходе ее изучения и анализа в МГО Профсоюза по возможности уточнялась.

При направлении формы и рекомендаций по проведению мониторинга в ТПО было указано, что форма М-ОТ 2016 заполняется первичной профсоюзной организацией образовательной организации (далее -

ППО) на основании имеющихся данных о системе оплаты труда учителей **за 1 квартал 2016 года** (локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда и др.). На титульном листе формы указываются: Ф.И.О и должность исполнителя, заполняющего форму мониторинга, с указанием контактных данных (телефон, адрес электронной почты) для получения при необходимости разъяснений при проведении анализа данных (исполнителем должен являться председатель ППО или член профкома). Однако из представленной информации только в 60% ППО исполнителями по заполнению форм являются председатели ППО, в остальных учреждениях формы заполняли директор, работники бухгалтерии и другие специалисты без указания принадлежности к профкому.

Форма мониторинга М-ОТ 2016 содержит **10 разделов,** которые включают в себя **42 показателя**, по результатам обобщения которых можно представить следующую общую информацию *(см. также сводную информацию в прилагаемых **таблицах 1 и 2**).*

1. Наличие действующего коллективного договора.

Из 81 организации в 76 (94%) имеются действующие коллективные договоры (далее – КД), в 4 организациях КД находится в стадии разработки, в одной организации – в стадии утверждения.

Данный показатель был введен в форму М-ОТ 2016 исключительно с целью пояснения, является ли Положение об оплате труда работников приложением к коллективному договору (п. 2.1 формы).

2. Положение об оплате труда работников.

Данный раздел имеет три пункта:

- является приложением к КД (пункт 2.1);
- размещено на сайте образовательной организации (пункт 2.2);
- учитывает Рекомендации по разработке систем оплаты труда, утвержденные приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40 с изменениями, внесенными приказом ДОгМ от 28 августа 2015 года № 2055 (пункт 2.3).

Положение об оплате труда работников является приложением к КД в 57 (70%) организациях. Однако в части из указанных учреждений при размещении на сайте образовательного учреждения Положение об оплате труда работников не является приложением к КД.

В соответствии с пунктом 2.2 формы 76 (94%) образовательных организаций разместили на своих сайтах Положение об оплате труда работников. В 5 образовательных организациях Положения об оплате труда находятся в стадии переработки и обсуждения в коллективах.

76 образовательных организаций показали, что Положения об оплате труда работников их организаций соответствуют Рекомендациям по разработке систем оплаты труда, утвержденным приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40 с изменениями,

внесенными приказом ДОгМ от 28 августа 2015 года № 2055 (далее - Рекомендации).

Проверить данный показатель возможно только путем анализа и сравнения Положения об оплате труда работников с Рекомендациями. Нередки случаи, когда для уточнения отдельных вопросов при изучении Положения об оплате труда работников обнаруживаются существенные отклонения от Рекомендаций.

3. Контингент.

Показатели данного раздела включены в показатели эффективности управления ресурсами образовательной организации. Объем расходов на 1 обучающегося обратно пропорционален количеству обучающихся на 1 работника.

Среднее значение указанного показателя (пункт 3.1) по всем организациям, участвовавшим в мониторинге, составляет 8,1 обучающихся на 1 работника. При этом в 9 (11%) организациях количество обучающихся на 1 работника составляет 6 и менее обучающихся, что соответствует более высокому объему накладных расходов организации. Данный факт подтверждается более низким по отношению к среднему уровню (73 922 руб.) размером средней зарплаты учителей этих организаций (58 795 руб., 64 522 руб., 66 556 руб., 70 655 руб.).

Среднее значение показателя (пункт 3.2) по количеству обучающихся на 1 учителя составил 18 обучающихся. Однако в 22 (27%) организациях показатель составил значение 15 и менее обучающихся на 1 учителя. В состав этих организаций вошли казенные специальные коррекционные школы и образовательные организации, где фонд оплаты труда в общих расходах в основном составил от 80% до 92% при показателе эффективности управления ресурсами – 79% (приказ ДОгМ от 30 октября 2014 г. № 862).

В 19 (23%) организациях значение показателя по количеству обучающихся на 1 учителя составило от 20 до 32 обучающихся, при этом средняя заработная плата учителей варьируется от 70 до 95 тысяч рублей.

4. Структура фонда оплаты труда.

Одним из условий соответствия системы оплаты труда Рекомендациям является структура фонда оплаты труда (далее - ФОТ) образовательной организации.

Согласно пункту 2.1 Рекомендаций ФОТ состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

Базовую часть формируют все 81 организация, стимулирующую часть – 80 организаций (кроме одной школы казенного типа), компенсационную часть формируют 78 организаций (кроме 1 школы ТПО ГСО и 2 школ ЮЗАО).

Однако 6 образовательных организаций показали наличие иных частей ФОТ (пункт 4.4), в том числе:

фонд экономии;

специальная часть, за счет которой производится оплата наличия категории, звания, сложности предмета;

премиальная;

доплата за почетного и заслуженного работника, по итогам аттестации;

материальная помощь на юбилеи, похороны;

для оплаты работы с детьми, имеющими задержку психического развития.

В этой связи необходимо обратить внимание образовательных организаций на недопустимость формирования частей ФОТ, не предусмотренных Рекомендациями.

5. Структура фонда оплаты труда по категориям персонала за 1 квартал 2016 года.

Показателями данного раздела являются:

доля фонда оплаты труда с начислениями в общих расходах организации (п. 5.1);

доля фонда оплаты труда педагогических работников в фонде оплаты труда организации (п. 5.2);

доля фонда оплаты труда учителей в фонде оплаты труда педагогических работников (п. 5.2.1);

доля фонда оплаты труда АУП в фонде оплаты труда организации (п. 5.3).

Среднее значение доли фонда оплаты труда с начислениями в общих расходах организации составляет 79,8%, что на 0,8% превышает показатель эффективности деятельности организации, утвержденный приказом ДОгМ от 30 октября 2014 г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (согласно пункту 7 данного положения на 2016 год составляет не более 79%).

Однако детальный анализ в разрезе образовательных организаций показывает, что только в 7 организациях доля фонда оплаты труда с начислениями в общих расходах организации составляет 78-79%, в 30 организациях данный показатель ниже среднего значения, в том числе в 7 организациях – менее 70%. Данный факт показывает, что средства ФОТ указанных учреждений планируются и формируются с уменьшением их реального и необходимого объема, на что следует обратить особое внимание руководителей образовательных организаций.

44 образовательные организации формируют фонд оплаты труда с начислениями в объеме свыше 80% от общих расходов организации, что также свидетельствует о невыполнении показателя эффективности деятельности в этих организациях.

Среднее значение доли фонда оплаты труда педагогических работников в фонде оплаты труда организации составляет 67,4%, что

соответствует Рекомендациям. При этом диапазон показателя варьирует от 44,3% до 82%.

Среднее значение доли фонда оплаты труда учителей в фонде оплаты педагогических работников организации составляет 44,1%. При этом диапазон показателя варьирует от 15,6% до 82% в зависимости от наличия в образовательной организации структурных подразделений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, программы дополнительного образования, программы среднего профессионального образования.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (далее - АУП) в фонде оплаты труда организации в среднем составляет 4,3%. Однако в 19 образовательных организациях это значение находится в диапазоне от 5,1 до 10,8%, в то время как за счет оптимизации штата работников из числа работников АУП могла быть увеличена зарплата педагогических работников.

6. Структура заработной платы учителей в 1 квартале 2016 года.

Показатели данного раздела показывают структуру формирования оклада учителя и наличия иных выплат учителям.

Данный раздел содержит следующие показатели:

- стоимость 1 ученико-часа (п. 6.1);
- применение повышающих коэффициентов при делении класса на подгруппы по предметам: технология (п. 6.2.1.1), информатика (п. 6.2.1.2), иностранный язык (п. 6.2.1.3) и другим предметам (п. 6.2.1.4);
- применение других повышающих коэффициентов (п. 6.2.2);
- средняя учебная нагрузка (недельных часов) (п. 6.3);
- средняя заработная плата (п. 6.4);
- доля должностного оклада в средней заработной плате (п. 6.5);
- доля компенсационных выплат в средней заработной плате (п. 6.6);
- доля стимулирующих выплат в средней заработной плате (п. 6.7).

В случае заполнения пунктов 6.2.1.4 и 6.2.2 образовательные организации должны были предоставить пояснения.

Средняя стоимость ученико-часа для оплаты труда учителей составила 17 руб. 68 коп. В 33 организациях стоимость ученико-часа составляет выше среднего значения. В одной школе действует штатно-окладная система оплаты труда. В остальных 47 организациях стоимость ученико-часа находится в диапазоне от 10 руб. 84 коп. до 17 руб. 60 коп.

Применение повышающих коэффициентов при делении класса на подгруппы по предмету «технология» показали 74 образовательных организации, в 7 организациях предмет «технология» не ведется. Аналогичная ситуация с применением повышающих коэффициентов при делении класса на подгруппы по предметам информатика (76 учреждений) и иностранный язык (78 учреждений).

Применение повышающих коэффициентов при делении класса на подгруппы по другим предметам (п. 6.2.1.4) отметили 39 образовательных организаций. Согласно представленным пояснениям применение указанных повышающих коэффициентов производится по предметам:

физическая культура (10-11 классы);

профильные предметы (10-11 классы);

предпрофильные (8-9 классы);

по русскому языку и математике с целью подготовки к сдаче ОГЭ.

Применение других повышающих коэффициентов (п. 6.2.2) показали 23 (28%) организации, и в соответствии с пояснениями указанные коэффициенты устанавливаются за квалификационную категорию, сложность или приоритетность предмета, особые условия, профильность предметов.

Следует отметить, что некоторые образовательные организации указывали оплату учителям за квалификационную категорию, сложность или приоритетность предмета, особые условия, профильность предметов сразу в нескольких частях ФОТ: в базовой при формировании оклада учителя, в компенсационной и стимулирующей частях.

Средняя учебная нагрузка по 81 образовательной организации составляет 22,2 часа, при этом в 35 (43%) организациях нагрузка выше средней нагрузки - до 31 часа в неделю.

Средняя зарплата учителей в 1 квартале 2016 года составила 73 922 руб. Заработная плата учителей в 32 образовательных организациях составляет выше этого значения. 17 образовательных организаций показывают уровень средней заработной платы учителей ниже 70 тысяч рублей, из которых в 3 организациях средняя заработная плата учителей составляет менее 60 тыс. рублей.

Доля должностного оклада в средней заработной плате (п. 6.5) занимает 67,3% при рекомендуемом значении 70%. Однако при детальном рассмотрении в некоторых организациях оклад учителя в средней заплате в суммовом выражении составляет до 30 тыс. руб. (3 учреждения), от 30 до 40 тыс. руб. (12 учреждений) при среднем значении 49,8 тыс. руб. Данный факт констатирует отвлечение большого объема средств на выплаты компенсационного характера, на что следует обратить особое внимание.

Доля компенсационных выплат в средней заработной плате учителей (п. 6.6) в целом по мониторингу составила 9,6%, при этом в 16 организациях диапазон значений - от 15% до 42,5%, 36 организаций имеют от 5 до 15%, 20 организаций – от 0 до 5%. 9 организаций компенсационные выплаты учителям не производят, из чего напрашивается вывод, что компенсационные выплаты производятся в виде стимулирующих выплат.

Из 81 участника мониторинга 1 школа не имеет стимулирующей части ФОТ, так как является казенной специальной коррекционной. Согласно Рекомендациям стимулирующая часть ФОТ педагогических работников

должна составлять не менее 30%. Данного объема стимулирующих выплат достигли и превысили его 24 образовательные организации. Среднее значение стимулирующей части составило 23,1% в средней зарплате учителя. В 27 организациях доля стимулирующих выплат в средней заработной плате учителя составляет ниже среднего уровня по мониторингу. При этом в 7 учреждениях значение доли компенсационных выплат превышает значение доли стимулирующих выплат, что свидетельствует об отвлечении значительного объема средств на выплаты без учета результативности труда.

7. Своевременное изменение размера оклада в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Данный показатель введен в профсоюзный мониторинг с целью осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Две образовательные организации не указали, что они своевременно вносят изменения по размерам оклада работников в трудовом договоре (заключают дополнительное соглашение).

8. Наличие выплат учителям в компенсационной части ФОТ за 1 квартал 2016 года.

В процессе анализа показателей данного раздела по образовательным организация возникало множество вопросов, требующих уточнения.

Показателями данного раздела являются:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (п. 8.1);
- доплата за работу в ночное время (п. 8.2);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (п. 8.3);
- доплата за сверхурочную работу (п. 8.4);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (п. 8.5);
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором (п. 8.6);
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (п. 8.7);
- п. 8.8. своевременное изменение размера компенсационных выплат в трудовом договоре (дополнительном соглашении) (п. 8.8).

В 18 (22%) образовательных организациях производится повышение заработной платы учителей, занятых на работах с вредными условиями труда. Согласно пояснениям к форме указанное повышение производится учителям химии, физики, информатики.

Также в 18 организациях учителям устанавливаются доплаты за работу в выходные нерабочие дни.

По пунктам 8.5 «доплата за совмещение профессий (должностей)» и 8.7 «иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» исполнителями мониторинга изначально был указан огромный перечень

выплат, а в пункте 6.6 доля компенсационных выплат в средней заработной плате учителя составляла значительную часть (до 40%). После уточнения показателей данных пунктов доля компенсационных выплат была снижена.

33 организации по пункту 8.5 указали доплаты учителям за совмещение следующих профессий (должностей):

- инструктор по физкультре;
- лаборанты кабинетов химии, физики, биологии, информатики, лаборант по физической культуре;
- техник ЭМВ;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель ГПД;
- тьютор;
- внутреннее совмещение (без указания должности) до 10 000 рублей, расчет от нагрузки;
- по заключенным дополнительным соглашениям;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- методист;
- старший вожатый;
- педагог-психолог;
- администратор (питание);
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- документовед;
- председатель методобъединения;
- библиотекарь;
- специалист по охране труда.

Из указанного перечня вытекает, что специалисты образовательных организаций, а также профсоюзные активисты не владеют необходимыми знаниями об особенностях регулирования труда учителя и неправомерно относят выполнение другой педагогической работы к совмещению профессий (должностей). В этой связи данный вопрос нуждается в особом внимании и дополнительном прояснении в образовательных организациях.

Иные доплаты учителям за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (п. 8.7), в компенсационной части ФОТ устанавливают в 7 организациях, в том числе доплаты за работу: в комиссиях при проведении ГИА, с детьми, имеющими задержку психического развития, с детьми-инвалидами опорно-двигательной системы.

Согласно пункту 8.8 формы мониторинга 86,4 % образовательных организаций (70 учреждений) своевременно вносят изменения по размерам компенсационных выплат в трудовой договор и (заключают дополнительное соглашение).

9. Наличие выплаты учителям в стимулирующей части ФОТ за 1 квартал 2016 года.

В данном разделе формы мониторинга показатели отражают виды выплат учителям за счет стимулирующей части ФОТ.

Так, 64 (79%) организации ежемесячно выплачивают учителям стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей работы в прошлом учебном году, 79 (97,5%) – выплачивают премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

Согласно пункту 9.3 учителям в 37 организациях (45,7%) устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера за:

- квалификационную категорию;
- сложность или приоритетность предмета;
- проверку тетрадей и письменных работ в 1-4 классах (кроме предметов: технологии, ИЗО, музыка, иностранный язык, физкультура);
- проверку тетрадей и письменных работ в 5-11 классах (русский язык, литература, математика, иностранный язык, химия, биология, история, физика, география);
- сложность при работе с детьми, находящимися на надомном обучении;
- выполнение обязанностей воспитателя ГПД по присмотру и уходу за детьми;
- поощрительные выплаты к юбилеям;
- материальная помощь;
- наличие почетных званий, наград, научных степеней;
- молодым специалистам;
- выполнение функций классного руководителя;
- Лауреат Премии Мэра.

В этой связи следует подчеркнуть, что в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, одной из проблем при осуществлении стимулирующих выплат указывается, что стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка и не увязаны с результатами труда.

Учитывая, что часть наименований выплат, указанных в иных стимулирующих выплатах, являются оплатой за работу, а большая часть указанных выплат производится без учета результатов работы, такие выплаты не могут быть отнесены к стимулирующим выплатам, в том числе и материальная помощь, которая вообще не может быть отнесена к средствам ФОТ.

58 образовательных организаций (71,6%) своевременно вносят изменения по размеру стимулирующих выплат в трудовой договор (заключают дополнительные соглашения).

10. Порядок распределения стимулирующих выплат.

Данным разделом формы мониторинга предусматривалось получение информации от образовательных учреждений о наличии комиссионного порядка рассмотрения назначения и распределения стимулирующих выплат, об участии представителей общественных организаций в данном вопросе, и в первую очередь, представителей первичных профсоюзных организаций.

Все участники мониторинга подтвердили участие в распределении стимулирующих выплат представителей первичных профсоюзных организаций.

III. Выводы и предложения

Анализ представленных данных мониторинга показывает, что на размер заработной платы учителей влияет несколько показателей:

- наполняемость классов, которая характеризуется количеством обучающихся на одного учителя;
- структура ФОТ;
- объем расходов на АУП и УВП;
- стоимость ученико-часа;
- средняя нагрузка учителей;
- размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат;
- размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Каждая образовательная организация самостоятельно определяет различные способы реализации Указа Президента РФ в части повышения зарплаты учителей. Необходимы общие рекомендации по применению образовательными организациями указанных показателей.

Проведенный мониторинг показал, что в вопросах оплаты труда, порядка формирования фонда оплаты труда и его структуры, показателей эффективности деятельности образовательной организации и ее работников уровень знаний председателей ППО трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая правовые акты Москвы, а также документов Департамента образования города Москвы недостаточен для осуществления эффективного профсоюзного контроля в соответствии с трудовым законодательством. Это же относится и к специалистам образовательных организаций, которые занимаются вопросами оплаты труда.

С учетом вышеизложенного представляется необходимым сделать следующие основные выводы и предложения по результатам проведенного мониторинга:

1. Продолжить обучение руководителей и специалистов образовательных организаций, а также председателей первичных профсоюзных организаций по программам менеджмента в образовательных

организациях и другим дополнительным профессиональным программам, включающим в себя вопросы регулирования оплаты труда в сфере образования.

2. Рекомендовать председателям первичных профсоюзных организаций проводить анализ формирования фонда оплаты труда и его структуры с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

3. Провести профсоюзный мониторинг оплаты труда воспитателей.

4. Предложить Департаменту образования города Москвы включить в Рекомендации по разработке систем оплаты труда, утвержденные приказами Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 41, 42 и 40 с изменениями, внесенными приказом ДОгМ от 28 августа 2015 года № 2055, положения, относящиеся к формированию структуры заработной платы работников, включая определение размеров окладов, а также отнесение выплат к категории компенсационного или стимулирующего характера.

Аналитическая информация подготовлена заместителем заведующего экономико-аналитическим отделом аппарата МГО Профсоюза Фильчагиной Т.Н.