



Департамент образования администрации г.Томска
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ г.Томска

634055, г.Томск, ул.Вавилова, 8
ИНН 7021020508 КПП 701701001 ОГРН 1027000904480
тел. (382-2) 49 21 01, 49 15 55 e-mail: schalc@mail.tomsknet.ru

от « 27 » ноября 2008 г. № 225 .
На № _____ от _____

Начальнику
Департамента образования
администрации г.Томска

Васильевой О.В.

**Анализ использования финансовых ресурсов
МОУ Академического лицея г.Томска с учетом проведения мероприятий,
предусмотренных в модели развития г.Томска и Томской области**

Приказом департамента образования Администрации г.Томска от 29.04.2008 № 467 МОУ Академический лицей был включен в перечень учреждений, переходящих на новую систему оплаты труда (НСОТ) с 01.09.2008 г.

На основании методических рекомендаций по реализации перехода муниципальных образовательных учреждений г.Томска, изложенных в приложении № 1 к приказу департамента образования администрации г.Томска от 21.05.2008 г. № 600, был проведен ряд подготовительных мероприятий, позволяющих сохранить все структурные подразделения лицея. Порядок формирования системы ОТ и стимулирования работников МОУ, участвующих во внедрении КПМО в г.Томске, основан на приложении № 2,3 того же приказа.

Для исполнения сетевого графика реализации КПМО в МОУ г.Томска на 2008 год (приложение № 2 к приказу департамента образования администрации г.Томска от 29.04.2008 г. № 406) по учреждению были изданы необходимые локальные и нормативные документы:

- приказ об участии в эксперименте по переходу на НСОТ с 01.09.2008 (№ 149-О от 28.04.2008);
- приказ о порядке внутренней реорганизации лицея (157-О от 05.05.2008);
- приказ о порядке формирования и расходования ФОТ (171-О от 08.05.08), в котором определены:

- соотношения стимулирующего и базового ФОТ;
 - ФОТа учителей базового и ФОТа работников штатного расписания;
 - ФОТа аудиторной занятости и ФОТа неаудиторной занятости;
- приказ о формировании перечня неаудиторной нагрузки (176-О от 13.05.2008);
 - приказ о формировании коэффициентов, повышающих стоимость одного ученико/часа (179-О от 13.05.2008):
 - за квалификационный уровень;
 - за сложность и приоритетность предмета;
 - за педагогическую нагрузку в лицее;
 - за почетные звания;
 - за ученую степень;
 - за неблагоприятные условия труда;
 - за индивидуальную работу на дому;
 - приказ о формировании штатного расписания и ФОТа этого подразделения (180-О от 14.05.2008, 182-О от 15.05.2008);
 - приказ о порядке формирования расходования стимулирующей части ФОТа (181-О от 19.05.08);
 - приказ о распределении неаудиторной нагрузки 2008-2009 уч.год (189-О от 19.05.2008);
 - приказ о формировании и распределении ФСВ (209-О от 04.05.2008);
 - положение о ФОТе в условиях НСОТ, утвержденное приказом директора №214-О от 10.06.2008 г. и принятое Советом лицея (протокол № 40 от 15.05.2008 г.) и Педагогическим советом (протокол № 208 от 14.05.2008 г.).

В качестве подготовительных работ были выполнены следующие мероприятия:

- рассчитан пробный вариант тарификации;
- просчитан ФОТ уменьшенного штатного расписания;
- с целью сохранения оплаты труда штатного состава были изменены пропорции бюджетной и внебюджетной части зарплаты АУПа, УВП, ПП и МОПа;
- подписаны дополнительные соглашения с сотрудниками лицея по переходу на НСОТ;
- проведены целевые консультации и семинары с сотрудниками ОУ по расчету заработной платы по заявке профсоюзного комитета лицея.

С сентября 2008 года в рамках эксперимента по тарификационному приказу № 87-Л от 01.09.2008 зарплата начисляется по НСОТ.

Для выявления изменений был проведен анализ средней заработной платы разных категорий работающих. Старую систему оплаты труда рассматривали на примере апреля, новую – октября 2008 года.

Для получения более точных показателей были приняты следующие условия:

- из начисленной зарплаты исключили оплату по больничным листам, замещения, разовые доплаты и прочие не –тарификационные выплаты;
- количество отработанных дней у всего списка привели к полному отработанному месяцу;
- в сравнении не учитывались вознаграждения за выполнения функций классного руководителя и надбавки пед.работникам, имеющим квалификационные категории и специальные звания;
- к рассмотрению были приняты три варианта оплаты труда в старой и новой системах:
 - оплата труда без ФСВ;
 - оплата труда со среднемесячным ФСВ;
 - оплата труда со среднемесячным ФСВ и среднемесячным размером межбюджетных трансфертов.

В результате получились показатели, отраженные в таблице № 1.

Таблица №1.

Наименование показателей	Зарботная плата		% отклонения («+» рост, «-» снижение)
	апрель	октябрь	
средняя заработная плата по организации			
только субвенция	8096,6	8183,0	1,1
с ФСВ	9182,1	9219,8	0,4
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	9182,0	10766,2	17,3
средняя заработная плата по штату			
только субвенция	8852,2	8478,8	-4,2
с ФСВ	9747,2	9299,4	-4,6
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	9747,2	10516,6	7,9
средняя заработная плата по учителям			
только субвенция	7341,8	7887,4	7,4
с ФСВ	8617,1	9140,1	6,1
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	8617,1	11015,2	27,8
ср.гар.з.пл	6197,1	6327,8	2,1

Из таблицы сравнения видно, что зарплата по учреждению выросла незначительно, причем, выросла она у педагогических работников за счет уменьшения фонда оплаты труда работников штатного состава. Привлечение дополнительных средств (межбюджетные

трансферты) заметно меняют показатели, а именно: рост зарплаты по учреждению происходит на 15,1 %, по штатному расписанию – 5,1% по педагогическому составу - на 23,4%.

Учитывая, что в статью расходов по з/плате проекта сметы на 2009 год заложено повышение примерно на ту же сумму, можно предположить, что з/плата с января 2009 года увеличится по учреждению на 14-15%, у учителей на 20-23% по сравнению со старой системой оплаты труда, без учета коэффициента инфляции.

Недостаток в том, что трансферты пополняют ФСВ, который по Положению «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска» распределяется по критериям оценки качества, что приводит к разному уровню повышения оплаты труда среди сотрудников.

Кроме того, при переходе к новой оплате труда необходимо учитывать условия п.б. Приложения №1 Приказа Департамента образования от 21.05.2008 г. № 600, по которому заработная плата работников (без учета премии и иных стимулирующих выплат) в НСОТ не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до перехода на НСОТ. Для проверки исполнения этого условия сравнивается заработная плата без учета премий и стимулирующих выплат в старой и новой системе оплаты труда. В апреле взята только пед.зарплата, в октябре – оплата за ученико/часы с повышающими коэффициентами: за пед.нагрузку в лицее, за квалификационный уровень, за сложность и приоритетность предмета. Сравнение показывает, что условие выполнено, то есть гарантированная часть заработной платы пед.работников при переходе на НСОТ не стала меньше, рост составил 2,1 %.

Имея опыт трехмесячной работы в НСОТ можно сказать, что на заработную плату значительным образом влияет стоимость ученико/часа и количество учащихся в классах, например, при прочих равных условиях заработная плата учителей, работающих в классах, где 23 и 29 обучающихся, отличается примерно на 1000 - 1300 рублей.

1. Рост стоимости ученико/часа возможен при следующих изменениях:
 - увеличение общего ФОТа учреждения за счет дополнительно прибывших в школу детей (в условиях подушевого финансирования);
 - увеличение базового ФОТа учителей за счет уменьшения ФОТа штатного персонала;
 - увеличение ФОТа аудиторной занятости за счет уменьшения ФОТа неаудиторной занятости.
2. Количество учащихся в классах может меняться за счет укрупнения классов. Это приведет, с одной стороны, к сокращению числа занятых учителей, с другой стороны,

увеличение количества ученико/часов приведет к росту заработной платы оставшихся педагогических работников.

3. Увеличение базового ФОТа учителей возможен через уменьшение ФОТа штатного персонала. Это опять же приводит к сокращению штатных единиц.

В целом по учреждению если численность учителей с 57 довести до 50, а штатных работников с 38 уменьшить до 35, то сравнительная таблица по старой и новой системе оплаты труда будет иметь показатели, отраженные в таблице 2.

Таблица №2.

Наименование показателей	Зарботная плата		% отклонения («+» рост, «-» снижение)
	апрель	октябрь	
средняя заработная плата по организации			
только субвенция	8096,6	9145,7	13
с ФСВ	9182,1	10182,5	10,9
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	9182,0	11527,9	25,5
средняя заработная плата по штату			
только субвенция	8852,2	9 269,6	3,2
с ФСВ	9747,2	10047,2	2
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	9747,2	11077,5	12,5
средняя заработная плата по учителям			
только субвенция	7341,8	9058,9	21,2
с ФСВ	8617,1	10268,6	17,8
с ФСВ+межбюд-ми трансфертами	8617,1	11871,2	36,2

На данном этапе идет осмысление вариантов к увеличению заработной платы учителей; оптимизация деятельности ОУ посредством сокращения кадров не рассматривается, анализируется педагогическая и управленческая ситуация, при которых педагогический коллектив может проявить высоко профессиональные результаты.

Поэтому педагогический коллектив еще в марте принял решение о распределении средств стимулирующего характера на 2008 год в периоды: февраль-май 2008 года; июнь – август – 2008 года; сентябрь – декабрь – 2008 год.

Основанием для принятия данных этапов послужило Положение «О распределении стимулирующего фонда труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска» (протокол Педагогического совета № 204 от 20.03.2008 г.; приказ № 105-О от 25.03.2008 г.).

Сводная таблица индивидуальных показателей сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска позволяет выявить баллы рейтинга социальной, инновационной и профессиональной активности педагогических работников.

I период (диаграмма 1) демонстрирует достаточно высокие результаты активности:

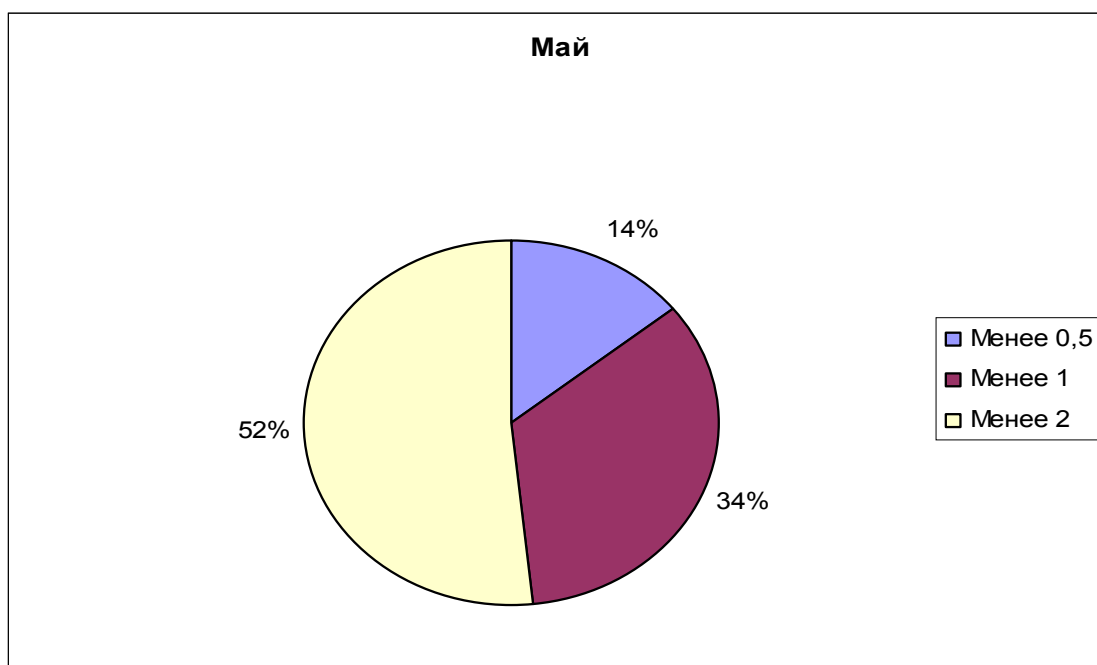


Диаграмма №1.

- 52 % учителей имеют наивысшие показатели по инновационной деятельности и итоговым результатам труда;
- 14% сотрудников проявляет меньшую активность;
- 34% - демонстрируют устойчивые результаты.

Этот период связан с подведением годовых итогов по всем направлениям педагогической деятельности. Задача стимулирующего фонда по увеличению числа социально-активных учителей за счет сформированных критериев, определяющих рейтинговую составляющую, на первом этапе решилась достаточно легко.

II этап (диаграмма 2) – август 2008 года – показал достаточно ровную картину «замирания» деятельности, это обусловлено периодом отпусков учителей, каникулами учеников, но вместе с тем более половины (52%) учителей показали устойчивые результаты инновационной деятельности,

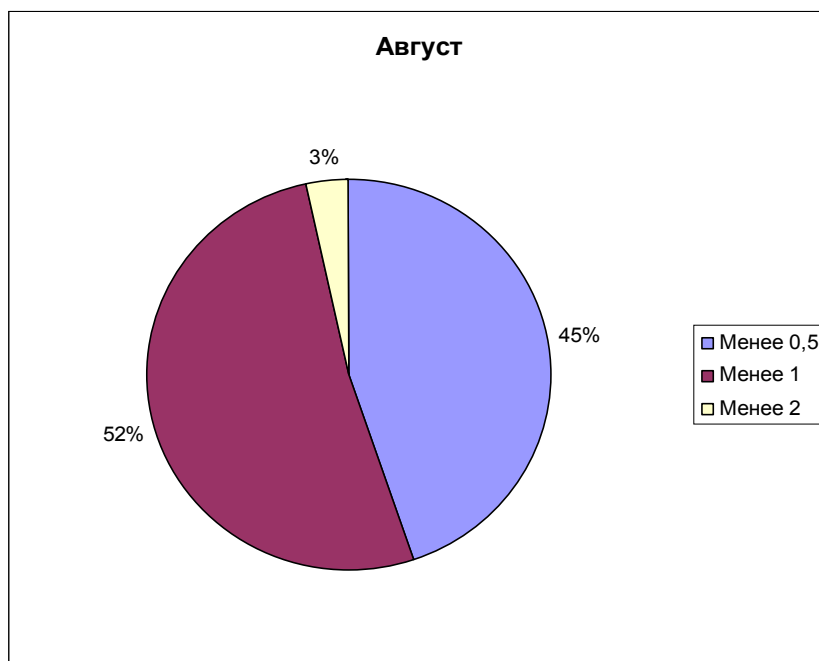
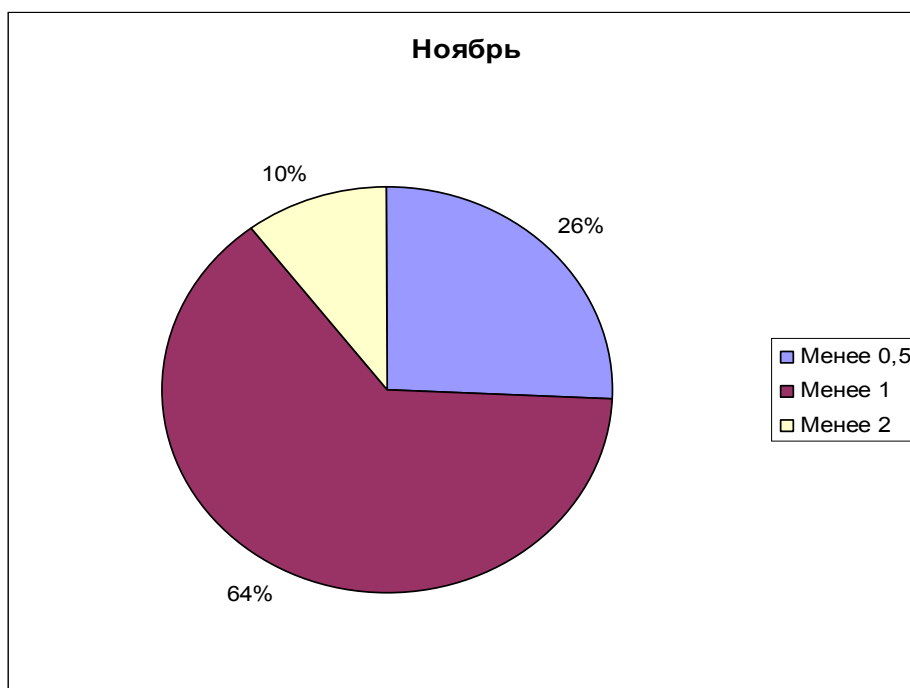


Диаграмма №2.

а более трех четвертей учителей, несмотря на розданные показатели и прозрачность ситуации оценки качества педагогической деятельности, не проявили должную активность и не показали высоких результатов.

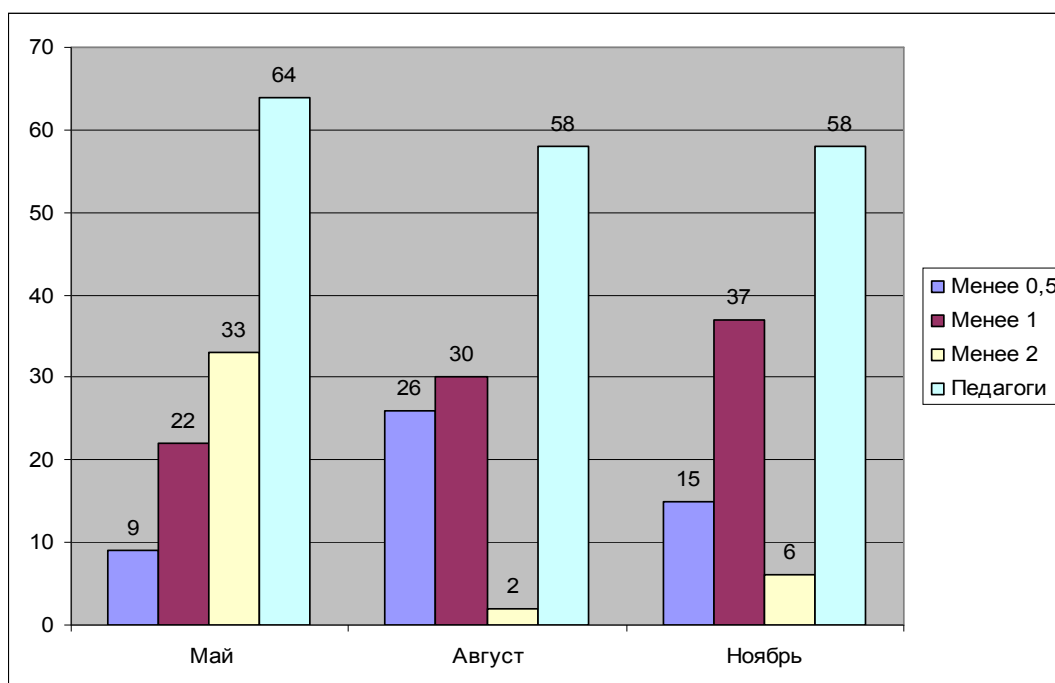
Следует учитывать, что смещенное поле активности (май – 52%; август - 3%) демонстрирует, во-первых, картину адаптации коллектива к новой системе оплаты труда и оценке качества, во-вторых, при наличии условий постоянной рейтинговой оценки в коллективе нивелируются «природные» лидеры, поле активности приобретает равномерный, устойчивый характер, а на первый план рейтинговой оценки выходят педагоги четко соблюдающие все основные формальные признаки критериальной оценки педагогической деятельности.

III этап, связанный с точностью понимания запрашиваемых результатов, основанный на внешнем проявлении педагогической активности (городские семинары, открытые уроки, организация городских программ и д.т.) показал иную логику в рейтинговой таблице – большая часть коллектива пытается демонстрировать результаты труда публично, рефлексирова по поводу оценки своего педагогического «Я» относительно других (около 1 балла). Двум восьмым от числа педагогов это удается сложнее (результат > 0,5), 1/8 сотрудников показывает высокие результаты (около 2), при этом по сравнению с августом число учителей, способных «стоять в авангарде» увеличилось вдвое.



Заключительная диаграмма демонстрирует измененные условия выплаты заработной платы: сократилось число учителей на 6 человек; растет число педагогов, демонстрирующих устойчивые результаты качественной работы от числа всех сотрудников; уменьшается количество учителей, которые проявляют «вслотекущую» активность.

Тревожным все-таки остается поле ярко выраженного несоответствия активности между началом эксперимента и его разворачиванием в масштабе соответствующего периода: 33 лучших учителя в начале эксперимента против 6 аналогичных педагогов на последнем анализируемом этапе.



И все-таки на третьем этапе можно увидеть динамику тяготения к первоначальной составляющей, стабилизирующей процесс понимания условий оплаты за качество труда, неразрывно связанное с внешними позитивными проявлениями учителя в педагогическом сообществе. Необходимо приблизиться к исходному результату, то есть: 100% охвату учителей инновационной деятельностью при 2/3 социальной активности и не менее 50% ярко выраженной педагогической профессиональной позиции. Стартовая точка отсчета была слишком высока, но при четко выраженных и просчитанных управленческих шагах всех структурных подразделений ОУ, коллектива в целом, можно давать прогноз в дальнейшем на стабильно высокие результаты деятельности.

Следует отметить работу комиссии по распределению средств стимулирующего характера при Совете лицея (Управляющем совете), которая, несмотря на свою производственную занятость, приняла новые формы поощрения /оценки педагогического труда и функционирует без срывов.

Директор МОУ Академического
лицея г.Томска

И.Н.Тоболкина

Главный бухгалтер

Е.М. Вагина