Матрица дизайна

совместного с контрольно-счетными органами муниципальных образований контрольного мероприятия

«Мониторинг и контроль системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в 2022 году»

| **Гипотеза** | **Критерий** | **Методы** | **Предварительный результат** | **Предварительные рекомендации** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цель 1. Анализ действующей нормативной базы, регламентирующей оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования.** | | | | |
| **Вопрос 1. Анализ принятой нормативной базы на уровне муниципального образования, регламентирующей оплату труда работников общеобразовательных учреждений.** | | | | |
| 1. Принятый нормативный правовой акт, регулирующий оплату труда в муниципальном образовании, не в полной мере соответствует региональному и федеральному законодательству. | 1.1. Полное соответствие принятого муниципального нормативного правового акта нормативного правовому акту, регулирующему оплату труда в учреждениях образования, региональному и федеральному законодательству;  1.2. Достаточность принятой нормативной базы, регулирующей оплату труда общеобразовательных учреждений на уровне муниципального образования;  1.3. Имеющиеся нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда учреждений образования, приняты своевременно и не противоречат друг другу;  1.4. Установленные размеры должностных окладов соответствуют нормам регионального законодательства. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1.1. Принятые нормативно-правовые акты не учитывают все критерии системы оплаты труда, принятые на региональном, федеральном уровне, в том числе:   * шире перечень стимулирующих выплат, * шире перечень компенсационных выплат;   1.2. Отдельные положения нормативно-правового акта противоречат ТК РФ;  1.3. Размеры окладов, установленные в нормативно-правовом акте, регулирующем оплату труда в общеобразовательных учреждениях, отражены без учета индексации. | 1. Принять меры по приведению нормативных правовых актов, регулирующих оплату учреждений образования в муниципальном образовании, в соответствие с региональным, федеральным законодательством. |
| 2.1. Отсутствие утвержденного порядка в части разработки и утверждения штатных расписаний на уровне муниципального образования.  2.2. Отсутствие единых нормативов штатной численности работников муниципальных общеобразовательных учреждений | 2.1. Наличие порядка по разработке, утверждению, согласованию штатных расписаний учреждений образования, утвержденного уполномоченным органом муниципального образования.  2.2. Установлены единые нормативы штатной численности работников общеобразовательных учреждений | 2. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 2. У учреждений одного типа отсутствует единый подход к формированию штатной численности, а соответственно, и фонда оплаты труда. | 2. Провести анализ причин существенного различия в части формирования штатной численности в разрезе должностей у учреждений одного типа с целью выявления эффективного решения по устранению данного несоответствия. |
| **Вопрос 2. Проверка наличия и анализ локальных актов, регламентирующих оплату труда работников в отдельных общеобразовательных учреждениях.** | | | | |
| 1. Законодательно установленные локальные нормативные документы, регулирующие оплату труда в общеобразовательных учреждениях, не в полном объеме разработаны в общеобразовательном учреждении. | 1.1. Достаточность принятых локальных актов, регулирующих оплату труда работников общеобразовательных учреждений;  1.2. Коллективный договор общеобразовательного учреждения разработан в соответствии с действующим законодательством РФ;  1.3. Наличие разработанного положения о премировании работников;  1.4. Наличие положения о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам учреждения;  1.5. Наличие положения о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1. Локальные акты, регулирующие оплату труда в общеобразовательном учреждении, отсутствуют или противоречат друг другу. | 1. Принять в соответствии с действующим законодательством РФ все необходимые локальные акты, регулирующие оплату труда в общеобразовательном учреждении (коллективный договор, положение о премировании, положение о компенсационных и стимулирующих выплатах), исключающие необоснованную дифференциацию в оплате труда работников. |
| 2. Локальный акт, регулирующий оплату труда в учреждениях, не в полной мере соответствует нормативному правовому акту муниципального образования, а также нормам регионального и федерального законодательства. | 2.1. Полное соответствие локального акта, регулирующего оплату труда в общеобразовательных учреждениях, нормативно-правовому акту муниципального образования;  2.2. Перечень компенсационных и стимулирующих выплат соответствует перечню, установленному на муниципальном, региональном уровнях;  2.3. Наличие в локальном акте критериев эффективности деятельности работников, с учетом которых производится распределение выплат стимулирующего характера;  2.4. Наличие в локальном акте порядка формирования тарификационного списка педагогических работников;  2.5. Установлены и конкретизированы размеры выплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего сотрудника. | 2. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 2.1. Размеры должностных окладов, установленных в локальном акте учреждения, не соответствуют размерам должностных окладов, установленных в нормативно-правовом акте, регулирующем оплату труда в муниципальном образовании;  2.2. Перечень компенсационных и стимулирующих выплат не соответствует перечню, установленному на муниципальном, региональном уровнях;  2.3. Локальный акт учреждения не отражает критерии эффективности деятельности работников, с учетом которых производится распределение выплат стимулирующего характера;  2.4. Отсутствие в локальном акте учреждения порядка по формированию тарификационного списка педагогических работников;  2.5. Порядок расчета выплат  за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего сотрудника отсутствует в локальном акте учреждения. | 2.1. Принять меры по приведению локального акта, регулирующего оплату труда в общеобразовательном учреждении, в соответствие с муниципальным, региональным и федеральным законодательством;  2.2. Разработать критерии эффективности деятельности работников, отражающие объективный подход по распределению стимулирующих выплат работникам;  2.3. Конкретизировать в локальном акте общеобразовательного учреждения порядок формирования тарификационного списка педагогических работников;  2.4. Конкретизировать в локальном акте общеобразовательного учреждения порядок расчета выплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего сотрудника. |
| **Цель 2. Анализ кадровой обеспеченности общеобразовательных учреждений муниципального образования.** | | | | |
| **Вопрос 1.** **Анализ обеспеченности общеобразовательных учреждений кадровыми ресурсами (педагогическим и прочим персоналом), необходимыми для реализации образовательных программ начального, основного и среднего общего образования.** | | | | |
| 1. Штатная и фактическая численность работников не зависит от объективных факторов, в том числе от количества классов (комплектов), численности обучающихся и других критериев. | 1. Формирование штатных единиц в общеобразовательных учреждениях, как и установление фактической численности персонала в одном муниципальном образовании напрямую зависит от специфики деятельности учреждений, образовательной направленности, количества обучающихся, качества образовательного процесса. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1.1. Количество штатных единиц в разрезе общеобразовательных учреждений муниципального образования, а также фактическая численность персонала значительно варьируется между учреждениями одного типа. | 1. Проработать вопрос в части выявления оптимально и рационального подхода по формированию штатной и фактической численности работников общеобразовательных учреждений одного типа в муниципальном образовании с учетом объективных внешних и внутренних факторов. |
| **Вопрос 2. Анализ укомплектованности штатных должностей педагогического персонала, в том числе по профилям обучения, а также уровня совместительства в общеобразовательных учреждениях, с учетом количества классов и обучающихся.** | | | | |
| 1. Дефицит педагогических кадров общеобразовательных учреждений. | 1.1. Соответствие фактической укомплектованности педагогическими работниками установленной штатной численности;  1.2. Рост фактической численности педагогических работников в общеобразовательных учреждениях в 2022 году по отношению к предыдущему отчетному периоду. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1. Низкая укомплектованность педагогическим персоналом приводит к увеличению нагрузки на педагогических работников и как следствие снижение качества образовательного процесса. | 1.1. Разработать текущие и долгосрочные планы кадрового обеспечения в муниципальном образовании;  1.2. Расширить подготовку кадров по целевому приёму;  1.3. Расширить объем мероприятий по привлечению педагогических кадров;  1.4. Провести работу по усовершенствованию кадровой политики учреждений. |
| **Вопрос 3. Проверка формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений, с учетом требований нормативно правовых актов муниципального образования.** | | | | |
| 1. Доля стимулирующих выплат в общей структуре заработной платы значительно превышает долю постоянной (гарантированной) оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования. | 1. Доля постоянной (гарантированной) части оплаты труда персонала составляет основную часть в структуре начисленной заработной платы. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1.1.Стимулирующая часть оплаты труда обеспечивает рост заработной платы, но не становится инструментом поощрения за достижение повышенного качества труда, так как применяемые надбавки носят абстрактный для работников характер;  1.2. Отсутствует единый перечень выплат стимулирующего характера в общеобразовательных учреждениях муниципального образования. | 1. Принять меры по формированию более прозрачной (объективной) структуры заработной платы, не зависящей от субъективных факторов для работников общеобразовательных учреждений в разрезе муниципального образования. |
| **Цель 3. Проверка обоснованности начисления и расходования средств на заработную плату, премирование и оказание материальной помощи работникам общеобразовательных учреждений.** | | | | |
| **Вопрос 1. Проверка соблюдения действующих нормативных актов при установлении работникам должностных окладов и надбавок к ним; обоснованность установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.** | | | | |
| 1.Фактически установленные работникам учреждения оклады не соответствуют размерам окладов, которые установлены в нормативном правовом акте, регулирующем оплату труда в муниципальном образовании. | 1. Установление размеров должностных окладов работникам произведено в полном соответствии с нормативно-правовым актом муниципального образования. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1. Размеры окладов, которые установлены в учреждении, не соответствуют окладам, отраженным в нормативно-правовом акте муниципального образования ввиду отсутствия индексации заработной платы на муниципальном, региональном уровнях;  2. Размеры окладов (ставок) отдельных работников устанавливаются без учета отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ;  3. Надбавки к должностным окладам установлены без учета требований нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда в общеобразовательных учреждениях муниципального образования. | 1. Принять меры по устранению выявленных несоответствий . |
| 2. Размеры повышающих коэффициентов, установленные работникам, не соответствуют критериям, определённым в локальном акте учреждения и муниципальном нормативном правовом акте. | 2. Размеры повышающих коэффициентов установлены работникам в полном соответствии с локальным актом учреждения и нормативно-правовым актом муниципального образования. | 2. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 2. Повышающие коэффициенты установлены работникам с превышением максимально допустимого уровня, установленного в локальном акте учреждения. | 2. Принять меры по приведению размеров повышающих коэффициентов в соответствие с локальным актом учреждения, а также нормативно-правовым актом муниципального образования. |
| 3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся без учета требований локального акта и иных документов, регулирующих оплату труда в учреждении. | 3.1. Выплаты стимулирующего характера распределяются работникам с учетом разработанных критериев эффективности;  3.2. Начисление выплат стимулирующего (премирование) и компенсационного характера производятся работникам в соответствии с перечнем и порядком выплат, который определен в локальном акте учреждения, а также в положении о премировании, положении о стимулирующих и компенсационных выплатах. | 3. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 3.1. Стимулирующие выплаты распределяются работникам без учета разработанных критериев эффективности деятельности;  3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в трудовых договорах в момент принятия на работу;  3.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работникам в приказах учреждения, не соответствуют перечню выплат, которые определены в локальных актах учреждения;  3.4. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) установлена выборочной категории сотрудников, при этом локально-нормативный акт учреждения, регулирующий оплату труда, предусматривает доплату за стаж всем категориям сотрудников. | 3.1. Разработать критерии эффективности деятельности работников учреждения;  3.2. Принять соответствующие меры по недопущению неэффективного и необоснованного распределения стимулирующих (компенсационных) выплат работникам. |
| 4. Фактический размер оплаты труда работников не зависит от квалификации работников и сложности выполняемой им работы. | 4. Размер оплаты труда работников зависит от квалификации работников и сложности выполняемой им работы. | 4. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 4. У работников с равной нагрузкой и одинаковыми должностными (функциональными) обязанностями наблюдается существенная дифференциация в оплате труда. | 4. Проанализировать и устранить причины дифференциации оплаты труда работников. |
| **Вопрос 2.** **Проверка правильности учета рабочего времени, наличие и анализ тарификационных списков педагогических работников, в том числе анализ нагрузки на педагогических работников общеобразовательных учреждений.** | | | | |
| 1. Наличие в учреждении тарификационного списка педагогических работников, который включает не весь перечень должностей педагогического состава учреждения. | 1. Тарификационный список педагогических работников включает в себя всех педагогов учреждения. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1. Тарификационный список педагогических работников не содержит весь объем часов в соответствии с учебными планами учреждения, что не позволяет определить общую фактическую нагрузку на педагога, а также объем гарантированных выплат работнику в месяц. | 1. Принять меры по приведению в соответствие тарификационных списков педагогических работников общеобразовательных учреждений. |
| **Вопрос 3. Проверка соблюдения трудового законодательства при ведении документации по учету трудовых отношений (трудовых договоров, приказов и пр.).** | | | | |
| 1. Трудовые договоры работников не в полной мере соответствуют требованиям трудового законодательства РФ. | 1. Трудовые договора работников соответствуют требованиям трудового законодательства РФ. | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1.1. Трудовые договора с работниками не содержат конкретных размеров и условий персональных компенсационных и стимулирующих выплат;  1.2. Оформление совмещения профессий работников произведено без учета объема и содержания объема дополнительной работы;  1.3. Работодателем не соблюдается обязанность по обеспечению равной оплаты труда за труд равной ценности. | 1. Принять необходимые меры в части обеспечения требований трудового законодательства РФ. |
| **Вопрос 4.** **Оценка достижения установленного уровня средней заработной платы педагогического персонала по итогам 2022 года.** | | | | |
| 1. Фактический уровень средней заработной платы педагогических работников образования в муниципальном образовании по итогам 2022 года сложился меньше, чем средняя заработная плата в регионе. | 1. Полное соответствие уровня заработной платы педагогических работников муниципального образования к региональному уровню средней заработной платы . | 1. Документальные и аналитические (сравнение) методы. | 1. Показатель «Уровень средней заработной платы педагогических работников» не достигнут в муниципальном образовании;  2. Уровень достижения показателей зависит от принадлежности образовательного учреждения к тому или иному муниципальному образованию. | 1. Провести анализ причин недостижения среднего уровня установленной заработной платы на региональном уровне. |