

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета СЮН

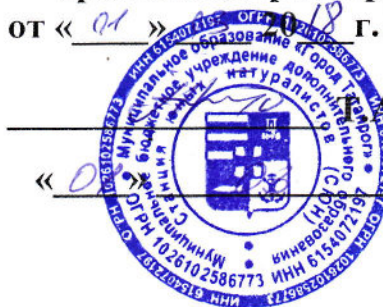


З.М. Шpileва

2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СЮН  
от « 01 » 01 18 г. № 11



А. Беленко

2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников СЮН

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», постановлением Администрации города Таганрога от 27.12.2017 №2357 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768», постановлением Администрации города Таганрога от 22.02.2018 №336 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768», Уставом СЮН и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников СЮН.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих на СЮН трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.3. Непосредственно ответственность на СЮН за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера работников несёт главный бухгалтер СЮН.

Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования сотрудников несёт директор СЮН.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда.

1.5. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику представляется расчётный листок, в котором должны отражаться составные части заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.6. Системы оплаты труда на СЮН устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. На СЮН устанавливаются следующие формы оплаты труда:

1.7.1. Заработная плата, исчисляемая в порядке, описанном в разделе 2 настоящего Положения.

1.7.2. Выплаты компенсационного характера, описанные в разделе 3 настоящего Положения.

1.7.3. Выплаты стимулирующего характера, описанные в соответствующем Положении.

1.7.4. Иные выплаты, которые могут быть установлены иными локальными актами СЮН, Коллективным договором, трудовым договором с конкретным работником.

1.8. Настоящее Положение утверждает директор СЮН с учётом мнения профсоюзной организации; разрабатывает и представляет на утверждение – заведующий отделением информационно-методическим обеспечением.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

## 2. Система оплаты труда. Заработная плата работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам СЮН в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. Системы оплаты труда работников СЮН включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимальной оплаты труда. Доплата до минимальной оплаты труда устанавливается и при работе по совместительству.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учёт которого организован с применением документов учёта рабочего времени (табелей).

2.5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий на СЮН и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей СЮН устанавливаются путём деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников устанавливаются согласно Таблице №2 постановления Администрации города Таганрога от 27.12.2017 №2357 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768», выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки – 72 часов преподавательской работы в месяц.

2.10. Размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно Таблице №3 постановления Администрации города Таганрога от 27.12.2017 №2357 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768».

2.11. Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно Таблице №7 постановления Администрации города Таганрога от 27.12.2017 №2357 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768».

2.12. Размер должностного оклада директора СЮН устанавливается согласно п.1.2. Приложения к постановлению Администрации города Таганрога от 22.02.2018 №336 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768».

2.13. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера СЮН устанавливаются согласно п.5.2.2. постановления Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада директора СЮН.

2.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые

полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 числа текущего месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдаётся перед этими днями.

2.15. Третьего числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы) каждому работнику СЮН должен выдаваться расчётный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведённых удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговорённый в приказе об увольнении.

2.17. Оплата отпуска работника производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.18. Листок нетрудоспособности сдаётся с заявлением о выплате пособия. В течение пяти дней отправляется реестр в фонд социального страхования для оплаты пособия. Три дня, оплачиваемые работодателем, оплачиваются в день выдачи следующей заработной платы.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В учреждениях устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учётом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8. настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объём работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьёй 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьёй 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №1.

*Таблица №1*

*Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей*

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень категорий работников и видов работ</b>	<b>Размер доплаты (процентов)</b>
1.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: – руководитель комиссии (консилиума, объединения) – секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
2.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: – при численности аттестуемых 1-2 человека – при численности аттестуемых 3-4 человека – при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20

Примечание к п.2. таблицы №1:

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утверждённым приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.3.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).



Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3.5.2. Объём средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учёта доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории – 5 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о выплатах стимулирующего характера на СЮН.

#### 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Молодым специалистам – педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 2000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется без учёта фактически отработанного времени. Порядок и назначение ежемесячной доплаты молодым специалистам определяется в соответствии с положением о молодых специалистах, утверждённым Управлением образования г. Таганрога.

4.2. В соответствии со статьёй 145 ТК РФ директору СЮН, его заместителям и главному бухгалтеру СЮН устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы директора СЮН, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

4.2.1. Директору СЮН предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №14 п.5.6.1. постановления Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и составляет

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
Свыше 100	5,0

Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путём снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору СЮН, на 0,5.

4.2.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала установлена в п.7.2. постановления Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании

штатного расписания СЮН Управлением образования г. Таганрога.

Перечень должностей административно-управленческого персонала установлен приказом по СЮН от 20.09.2017 №94 на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утверждённого приложением №3 к постановлению Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и включает следующие должности:

1. Директор;
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
4. Главный бухгалтер;
5. Заведующий отделением;
6. Бухгалтер;
7. Инженер-программист.

4.2.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, директору СЮН, его заместителям и главному бухгалтеру на определённый период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учёта среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5 для директора СЮН и не более 4,5 для его заместителей и главного бухгалтера.

4.2.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

4.2.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт директор СЮН.

## **5. Материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимается:

- руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утверждённым им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объёме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счёт бюджетных средств, и внебюджетные средства в объёме, определяемом учреждением самостоятельно.