

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр профессионального образования»

(с установлением надбавок, премий и дополнительных выплат)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании» и иными нормами действующего трудового законодательства РФ и регулирует порядок расчета выплаты заработной платы работникам Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр профессионального образования» (далее – ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования»).

Под «заработной платой» в целях настоящего Положения понимается вознаграждение (должностной оклад) за труд работника, а также выплаты стимулирующего характера.

Выплата заработной платы работникам ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

Заработная плата и должностной оклад работникам ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» других работ и обязанностей по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. (Статья 54. Оплата труда работников образовательных учреждений Закона Российской Федерации «Об образовании»)

Выплата заработной платы работникам производится на основании заключенных с ними трудовых договоров.

2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ

Заработная плата включает в себя:

- Должностной оклад;
- Премии за надлежащее выполнение работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ЕГО ИСЧИСЛЕНИЯ

3.1. Работникам выплачивается должностной оклад.

3.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работников за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени (месяц).

3.3. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием директора. В оклад не включаются доплаты, надбавки, премии, и иные компенсационные и социальные выплаты. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание.

3.4. Работникам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному директором, и количеству отработанного времени.

3.5. Размер месячного должностного оклада работника организации определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.6. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

3.6.1. Время нахождения работников в отпуске без сохранения заработной платы.

3.6.2. Время нахождения работников в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста.

3.6.3. Период, в течение которого работники были отстранены от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

3.6.4. Период, в течение которого работники отсутствовали на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работников.

4. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКОВ

Размер должностного оклада работников ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» является фиксированным и определяется трудовым договором, заключаемым при приеме на работу в соответствии со штатным расписанием ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования»). квалификацией, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работником работы пропорционально отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени. Трудовым договором не может быть предусмотрен размер заработной платы ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда.

Размер оклада работника может быть увеличен приказом директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования»). в следующих случаях:

- возложения на работника дополнительных обязанностей на время их исполнения;
- увеличением объема работ;
- увеличением сложности, качества выполняемой работы;
- изменением условий работы работника.

Не допускается уменьшение должностного оклада работника.

Размер должностного оклада может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в связи с изменением должностных обязанностей выполняемых сотрудником, переводом работника на другую должность, совмещением должностей, а также по иным причинам, которые стороны сочли уважительными. Соглашение об изменении размера заработной платы оформляется в письменном виде за подписью сторон, в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и является неотъемлемой частью трудового договора.

Размер отпускных рассчитывается бухгалтерией ЧОУДПО «Центр профессионального образования». в соответствии с положениями действующего законодательства РФ.

5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работников в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

5.2. Директором устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работниками не предусмотрено иное.

5.3. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками условий премирования в виде регулярных и/или единовременных (разовых) премий в соответствии с трудовым договором.

6. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Размер должностного оклада работников(преподавателей) определяется трудовым договором, в соответствии со штатным расписанием. Размер установленного преподавателю должностного оклада зависит от выполняемого объема учебной нагрузки и методической работы.

Продолжительность одного академического часа составляет 45 минут. Оплата проведенных преподавателем занятий осуществляется в соответствии с учебной нагрузкой преподавателя по ставкам, установленным трудовым договором.

Учебная нагрузка преподавателя определяется утвержденными директором ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» учебными планами. Размер ставки оплаты труда преподавателя может быть увеличен приказом директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования».

Увеличение размера оплаты занятий производится в случаях указанных в п.2. Положения.

Приказом директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» могут быть установлены иные доплаты к заработной плате за выполнение дополнительных обязанностей, которые включаются в общий размер оплаты

По соглашению сторон размер и система оплаты труда могут быть изменены на основании отдельного соглашения к трудовому договору или приказа директора, в котором преподаватель ставит свою подпись, что является выражением согласия с приказом.

7. ВЫПЛАТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА, ПРЕМИЙ И ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ

7.1. Оклад начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Оклад выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор.

7.3. Директор обеспечивает работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

7.4. Оклад выплачивается не реже чем через каждые полмесяца.

7.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.

7.8. Премия по итогам работы выплачивается ежемесячно на основании приказа директора в случае достижения организацией хороших результатов в своей деятельности

7.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если сотрудники своевременно подали заявление об отпуске.

7.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования».

7.11. В ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» устанавливаются следующие виды доплат: при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, за работу в выходные дни, при сокращенной продолжительности рабочего дня.

8. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата выплачивается работникам(преподавателям) ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» не реже двух раз в месяц путем перечисления денежных средств на карточные счета сотрудников в банк, с которыми ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» заключило договор на перечисление денежных средств, причитающихся работникам в силу наличия трудовых отношений (далее – «Договор»).

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим (праздничным) днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Обо всех дополнительных выплатах и расчетах заработной платы работники извещаются директором.

9. РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ) ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ И ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА.

Приказом директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» по согласованию с работником (преподавателем) на работника(преподавателя) могут быть временно возложены дополнительные обязанности по другой должности либо обязанности временно отсутствующего работника, за исполнение которых производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору либо в виде приказа, в котором работник ставит свою подпись об ознакомлении.

Доплата к заработной плате выплачивается способом начисления денежных средств и в срок выплаты основной заработной платы работника.

Работа работника в сверхурочное время, в выходные и нерабочие (праздничные) дни оплачивается в размерах установленных трудовым законодательством РФ. Приказом директора размер доплат (премий) может быть увеличен.

По заявлению работника в связи со сложившейся семейной ситуацией, болезнью близкого родственника, иной уважительной причиной или случаем, предусмотренным действующим законодательством, по приказу директора из средств ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования». может быть выдана материальная помощь в размере, определенном в приказе.

9. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Перечень должностей работников ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования».

и размеры окладов на каждую должность утверждается приказом директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования» по мере необходимости в виде «основного» штатного расписания.

Размер должностного оклада работника, определяемый основным штатным расписанием, может быть представлен в виде фиксированной суммы, в зависимости от квалификации принимаемого работника, опыта работы, условий труда и иных условий.

Начисление заработной платы производится на основании ежемесячно подаваемого табеля учета использования рабочего времени.

Начисление премий, доплат за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, труд за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится на основании приказов директора ЧОУ ДПО «Центр профессионального образования».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

9.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

9.4. В случае изменения положений действующего законодательства РФ и противоречия правил, указанных в настоящем положении стороны руководствуются положениями действующего законодательства РФ.

Базовые принципы оплаты труда

Труд педагогов регулируется гл. 52 ТК РФ, а порядок его оплаты описан в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных Решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11). Документ устанавливает основные принципы оплаты труда сотрудников учебных заведений. Перечислим их:

Читайте нас в Яндекс.Дзен

[Яндекс.Дзен](#)

- невозможно ухудшение оплаты труда, по сравнению с установленной на законодательном уровне;
- заработная плата закрепляется как на законодательном уровне, так и на локальном;
- заработная плата зависит от квалификации работника и сложности выполняемых функций;
- при расчете учитываются количество и качество затраченного труда;
- оплата за труд равной ценности должна быть одинаковой, не допускается дискриминации в сфере оплаты труда, в том числе при установлении дополнительных выплат различного характера;
- увеличение реального размера оплаты труда;
- предоставление иных гарантий оплаты труда, закрепленных в нормах трудового законодательства.

При расчете заработной платы руководство должно учитывать положения ст. 133 ТК РФ: зарплата работника не может быть ниже МРОТ, если он выполнил свою трудовую норму. Также работодателю следует иметь в виду такие факторы, как условия работы, район проживания преподавателя. Если образовательное учреждение находится в местности с особыми климатическими условиями либо педагогу приходится трудиться в опасных или вредных условиях, руководство обязано выплачивать зарплату в повышенном размере (ст. 147, ст. 315 ТК РФ).



Рассчитываем зарплату педагога

Заработная плата педагога складывается из нескольких составляющих:

- ставка заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера;
- коэффициенты, установленные ТК РФ;
- доплаты за выполнение дополнительной работы.

П. 37 Единых рекомендаций устанавливает процентное соотношение оклада и дополнительных выплат в системе образования. Размер оклада педагога должен составлять не менее 55-60% от полной суммы заработной платы. В учреждениях образования рекомендуемое процентное соотношение должно выглядеть следующим образом: 70% — оклад, 30% — дополнительные выплаты.

При расчете оклада работодатель должен учитывать норму часов на год или неделю и указывать ее в трудовом договоре. Она установлена приказом Министерства образования и науки РФ

«О продолжительности рабочего времени педагогических работников...» от 22.12.2014 № 1601. Максимальная недельная норма таких работников — 36 часов, а годовая — 720 часов. Для некоторых категорий преподавателей она еще ниже. Например, 30 часов — для учителей физкультуры, 18 часов — для педагогов дополнительного образования, логопедов, учителей иностранного языка в дошкольных учебных заведениях и т. д. В соответствии с приложением 1 к приказу № 1601 в рабочее время педагога включается не только образовательная деятельность, но и методическая, организационная и диагностическая работа.

Новый показатель при расчете зарплаты педагога

В 2015 году в законодательство был введен новый показатель, на который должны ориентироваться работодатели. В соответствии с постановлением Правительства РФ «О совершенствовании статистического учета...» от 14.09.2015 № 973 при расчете заработной платы преподавателей работодатель должен учитывать среднемесячную заработную плату работников, трудящихся в частных компаниях или у индивидуальных предпринимателей. Уровень зарплаты не может быть ниже этого показателя. П. 3 постановления Правительства РФ «Об организации федеральных статистических наблюдений...» от 11.07.20015 № 698 обязывает Росстат рассчитать этот показатель и направить информацию региональным властям.

Цель нововведения — повышение престижности профессии педагога и привлечение новых квалифицированных кадров в образовательный процесс.

Порядок выплат и их размер устанавливается федеральными законами, подзаконными нормативно-правовыми актами, Едиными рекомендациями, а также локальными актами образовательной организации. Например, руководство учебного заведения может издать специальное положение, регулирующее особенности начисления и выплаты заработной платы. Главное требование к работодателю — номинальная зарплата педагога не может быть ниже уровня 2015 года (п. 4 постановления Правительства РФ № 973). Понижение заработной платы возможно только в случае сокращения трудовой нагрузки на работника.

Что должно содержать типовое положение об оплате труда работников образования в 2017-2018 году?

Положение об оплате труда педагогов (далее — Положение) — документ, который устанавливает все нюансы расчета зарплаты в образовательной организации, размеры стимулирующих выплат и т. д.

Он согласовывается с профсоюзной организацией (при ее наличии) и утверждается руководителем учебного заведения.

Типовое положение может содержать:

- название образовательного учреждения;
- разъяснение основных понятий документа;
- правила и формулы расчета зарплаты;
- порядок изменения размеров окладов работников;
- порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат;
- обязанности руководства по организации расчета и выплаты зарплаты;
- ответственность за задержку выплаты зарплаты;
- срок действия документа;
- форму расчетного листа.

Также в Положении работодатель вправе прописать даты выплаты зарплаты, особенности начисления в случаях, когда эти даты совпадают с официальными выходными днями, размер аванса, порядок начисления компенсаций в случае заболевания педагога и другие аспекты.

Важно учитывать требования трудового законодательства при составлении документа. В качестве примера приведем несколько распространенных ошибок.

Ст. 136 ТК РФ требует от работодателей выплачивать зарплату работникам как минимум 2 раза в месяц. Установление единственной даты начисления зарплаты является административным правонарушением (ст. 5.27 КоАП РФ). Установление слишком маленькой суммы аванса в Положении также неправомерно, так как письмо Роструда «Начисление авансов по зарплате» от 08.09.2006 № 1577-6 устанавливает минимальный размер аванса: он не может быть ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное им время.

Положение, как правило, распечатывается на бумаге и хранится в организации. Оно утверждается подписью руководителя организации и печатью. На документ также ставится отметка о согласовании с профсоюзной организацией и подпись ее руководителя.

Обязательно ли составлять положение об оплате труда педагогов?

В п. 4.1 приказа Минкультуры РФ «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов...» от 25.08.2010 № 558 содержится упоминание о Положении об оплате труда и премировании работников. Однако обязанность составлять документ законодательством не установлена. Правила начисления зарплаты можно указать в трудовом договоре с работником, в правилах внутреннего трудового распорядка или в других локальных документах организации.

Таким образом, руководство учебного заведения вправе самостоятельно решить вопрос о целесообразности утверждения Положения. В большинстве случаев Положение присутствует в системе локальных актов организации, так как оно позволяет обобщить и систематизировать правила расчета и начисления зарплаты.

Сроки действия и порядок хранения документа

Законодательство не определяет срок действия Положения. Он может быть установлен в самом документе. Если же в Положении такой пункт не предусмотрен, оно действует вплоть до принятия нового локального акта.

Руководство образовательной организации вправе принять новый документ в любое время, руководствуясь соображениями экономической целесообразности. Также организация может внести изменения в действующий локальный акт. Руководству учебного заведения следует постоянно отслеживать нововведения в законодательстве и изменять положения документа в соответствии с ними.

Порядок хранения документа установлен приказом Минкультуры № 558. В течение всего срока действия документ должен храниться в образовательном учреждении, а после принятия нового положения — в архиве в течение 75 лет.

Положение об оплате труда педагогов должно учитывать принципы, установленные Едиными рекомендациями, а также новый показатель при начислении зарплаты, установленный приказом Правительства № 973. Только в этом случае документ достигнет своей цели — систематизация правил расчета с педагогами и приведение их в соответствие с действующим законодательством.