

Государственноебюджетное профессиональное образовательное учреждение

Республики Крым

«Керченский морской технический колледж»

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено и принято  Советом колледжа  Протокол №\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_2019г. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом директора ГБП ОУ РК «КМТК»  № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Масленников |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации РПС РРХ Крыма и Севастополя  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Уманец | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников судостроения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Н. Сайко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**ГБП ОУ РК «КЕРЧЕНСКИЙ МОРСКОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» (Версия 3)**

Регистрационный №\_\_\_\_

Экземпляр №\_\_\_\_\_

**Керчь**

**2019**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ…………………………………………………….3
2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА………………………………………………..6
3. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА……………………………………………………………6
4. ФОРМИРОВАНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА, КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА…………………….9
5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ……………………….11
6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ………………………..12
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ…………………………………………...16
8. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА……………………………………..17
9. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ…………………………17
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ…………………………………………………...17
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ…………………………………18

Приложение 1……………………………………………………………20

Приложение 2……………………………………………………………21

Приложение 3……………………………………………………………25

Приложение 4……………………………………………………………28

Приложение 5……………………………………………………………30

Приложение 6……………………………………………………………38

Приложение 7……………………………………………………………39

Приложение 8……………………………………………………………40

Приложение 9……………………………………………………………41

Приложение 10.…………………………………………………………44

Приложение 11.…………………………………………………………45

Приложение 12.…………………………………………………………46

Приложение 13.…………………………………………………………51

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА…………………………...………..55

ЛИСТ РАССЫЛКИ…………………………………………………………….56

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РЕВИЗИЙ ДОКУМЕНТА………57

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение), разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Крым от 30 декабря 2014г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями) и определяет размер и условия оплаты труда работников профессиональной образовательных организаций Республики Крым Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Керченский морской технический колледж» (далее – Колледж).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Колледжем и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник Колледжа в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников Колледжа  
за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы   
и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в  повышенном размере работникам Колледжа, занятым на работах   
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Колледжа к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам Колледжа материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и  настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и  местном уровнях систем оплаты труда работников государственных   
и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников Колледжа устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки)   
по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда Колледжа.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника Колледжа, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника Колледжа должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и  наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Колледжа подразделяется на  основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал Колледжа - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные   
на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Колледжа - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Колледжа - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Штатное расписание Колледжа утверждается руководителем Колледжа в пределах фонда оплаты и  включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание Колледжа отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель Колледжа несет ответственность за  своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и  максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующего законодательства.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в  образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в  установленном порядке Колледжу из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и   не  осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в Колледже устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых по   совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в  зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по  основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1,2,3,5,6 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей  
и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Колледжа подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1. **Фонд оплаты труда образовательных организаций**

2.1. Фонд оплаты труда Колледжа формируется исходя из  объема субсидий, поступающих в установленном порядке Колледжу из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда Колледжа включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и  стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

1. **Формирование заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым,  настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера повышаются:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный ….»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации,   
а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а  педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия   
их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя – приказ исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для его заместителей, главного бухгалтера - приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3.3.По решению учредителя Колледжа руководителю Колледжа может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Колледжа устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю Колледжа в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Колледжа и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Колледжа, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю Колледжа, порядок и  условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесен Колледж.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым,   
к ведению которого отнесена образовательная организация, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5. Заместителям руководителя Колледжа размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя Колледжа и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя Колледжа и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия   
их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения   
и рассчитываемых за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в кратности от 1 до 6.

**4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций Республики Крым, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений образовательных организаций, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым, установлены в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных образовательных организаций Республики Крым, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных образовательных организаций Республики Крым, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.6 Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

1. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 3, 5, 10, 11, 12, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.
2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5-15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.
3. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.
4. Оклады (должностные оклады) работников образовательных организаций повышаются:
5. На 20 процентов:

* работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
* работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ....»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

1. На 10 процентов:

* работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
* работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.10 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

1. Оклады (должностные оклады) работникам образовательных организаций за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 4 к настоящему Положению.
2. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).
3. Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук - на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания «профессор» - на сумму 3589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

**5. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

5.1. К компенсационным выплатам согласно норм [Трудового кодекса Российской Федерации](https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_901807664_) и [постановления Совета министров Республики Крым от  18 декабря 2014 № 531](https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/81_202504_) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей);

расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

сверхурочной работе;

работе в ночное время;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных   
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные   
и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии   
со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=631CA4CFA332A554FEC7FF196ECBBE154FA9280E5D7A183F7DCC8AB6B2ED930C4B79ED8988227BCD039E6B3FC92F5689784890AB7DdBU0J) - [154](consultantplus://offline/ref=631CA4CFA332A554FEC7FF196ECBBE154FA9280E5D7A183F7DCC8AB6B2ED930C4B79ED8F882470995AD16A638E7A458A794892AA62BB77CAdEU5J) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с  постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к  государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

**6. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия   
их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в  соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в  государственных образовательных организациях Республики Крым   
в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на  стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в  государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от  18 декабря 2014 №  530, в целях усиления материальной заинтересованности и  повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2.Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с  учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в  работе;

- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность   
и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться   
как в абсолютном значении, так и  в  процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и  проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда   
на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

* специалистам;
* руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.2.3.Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет   
или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

* при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
* при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
* при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

1. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно­педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

* при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
* при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;
* при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4.Премиальные выплаты по итогам работы:

* премия по итогам работы за месяц;
* премия по итогам работы за квартал;
* премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
* достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

* выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

**7. Социальные выплаты**

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководители образовательных организаций ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

* работнику, принятому на работу по совместительству;
* работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

**8. Почасовая оплата труда**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не  свыше двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и  не  считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на  среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов   
для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на  непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 8 к данному Положению.

**9. Сроки выплаты заработной платы**

9.1. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15-го числа, за вторую – 29(30)-го числа текущего месяца (при условии своевременного получения финансирования).

9.2. Если установленный день выплаты приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата должна быть выплачена накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

**10. Ответственность**

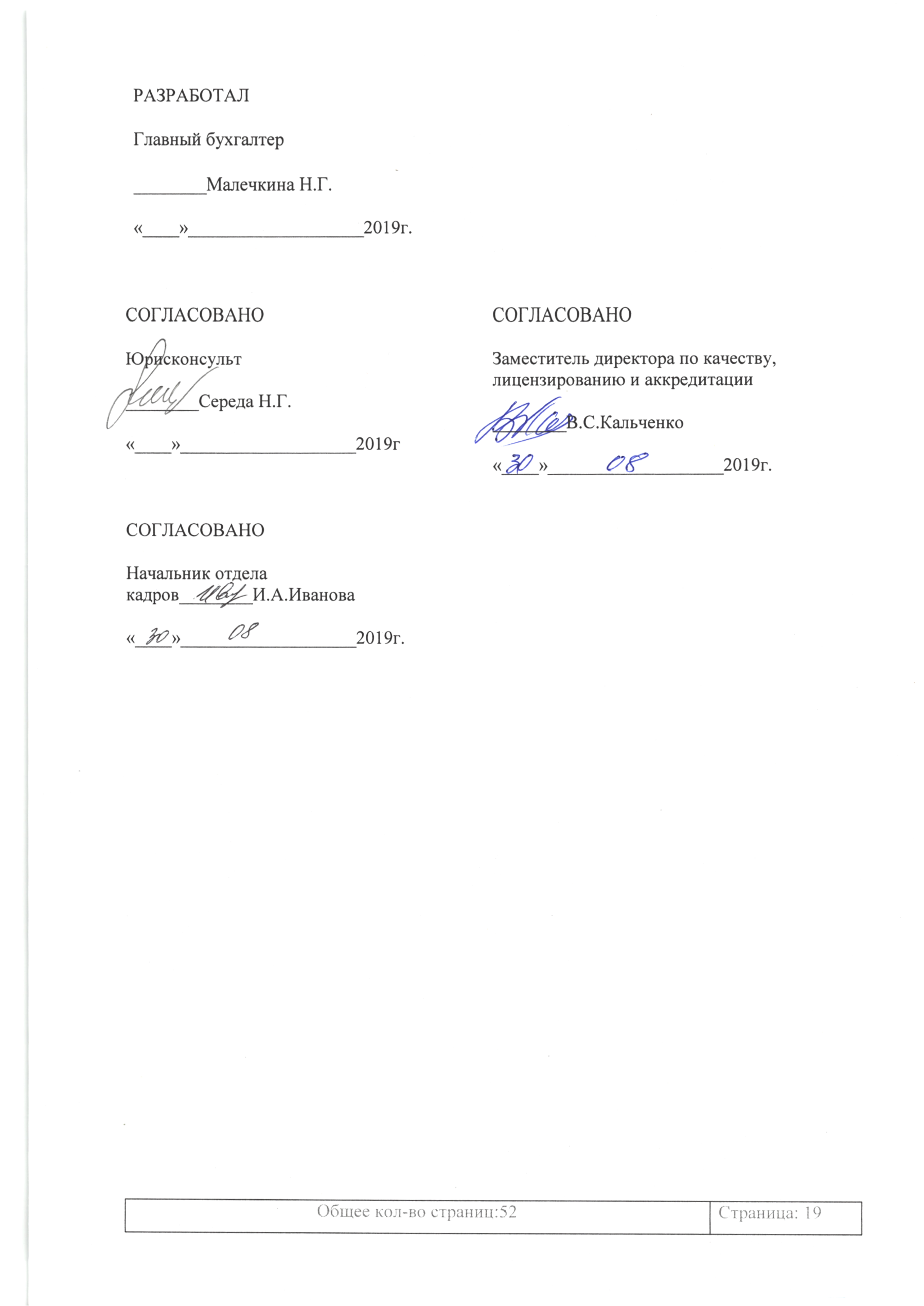
10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет  
право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад

**11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение вступает в действие с 01.09.2019 г. и действует вплоть до принятия нового Положения.

11.2. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено приказом директора Колледжа.

РАЗРАБОТАЛ

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_\_\_\_Малечкина Н.Г.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Юрисконсульт  \_\_\_\_\_\_\_\_Середа Н.Г.  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г  СОГЛАСОВАНО  Начальник отдела кадров\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Иванова  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. | СОГЛАСОВАНО  Заместитель директора по качеству, лицензированию и аккредитации  \_\_\_\_\_\_\_\_В.С.Кальченко  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

**Размеры окладов (должностных окладов)  
руководителей образовательных организаций Республики Крым**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации | 31500,00 |
| Директор организации дополнительного образования | 33500,00 |
| Директор общеобразовательной организации | 34825,00 |
| Директор профессиональной образовательной организации | 34825,00 |
| Директор организации дополнительного профессионального образования | 34825,00 |
| Президент образовательной организации высшего образования | 39234,00 |
| Ректор организации дополнительного профессионального образования | 43920,00 |
| Ректор образовательной организации высшего образования | 43920,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

**Размеры окладов (должностных окладов)  
должностей (профессий) работников высшего и дополнительного  
профессионального образования Республики Крым**

Размеры окладов (должностных окладов)  
работников административно-хозяйственного  
и учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Долж-ностной оклад, руб. |
| 1 квалификацион-ный уровень | Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер | 15089,00 |
| 2 квалификацион-ный уровень | Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории | 15845,00 |
| 3 квалификацион-ный уровень | Специалист по учебно-методической работе  I категории; тьютор; учебный мастер  I категории | 17355,00 |

Размеры окладов (должностных окладов)  
профессорско-преподавательского состава  
и руководителей структурных подразделений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалифи-кационные уровни | Должности профессорско-преподава-тельского состава, отнесенные к квалифика-ционным уровням | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Долж-ностной оклад, руб. |
| 1-й квалифи-кационный уровень | Ассистент; преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений [<\*>](consultantplus://offline/ref=A5B3ED0A5A8FC0DC43FBFCF5B48F7B805191FC92AFBC97424759F3A36F314BC51A660C7976A4D8DE16A9A73D24038C247EF0B1AFEA0B45u4j8G); помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института) | 23925,00 |
| 2-й квалифи-кационный уровень | Старший преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей | 30160,00 |
| 3-й квалифи-кационный уровень | Доцент | Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения | 34220,00 |
| 4-й квалифи-кационный уровень | Профессор | Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового) | 37555,00 |
| 5-й квалифи-кационный уровень | Заведующий кафедрой | Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения | 37655,00 |
| 6-й квалифи-кационный уровень | Декан факультета | Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения | 37800,00 |

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко [2](consultantplus://offline/ref=FFBD7D5187F62B33EEA76364FBD2BBD549798FDCC29465AD6C12A4E0015FE9F9FD69E467191B6E922091FFBED09DA5CA9A55FD1F0FB5D52Ei3J) - [5](consultantplus://offline/ref=FFBD7D5187F62B33EEA76364FBD2BBD549798FDCC29465AD6C12A4E0015FE9F9FD69E467191B6D9B2091FFBED09DA5CA9A55FD1F0FB5D52Ei3J) квалификационным уровням.

|  |
| --- |
| Приложение 3  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций  Республики Крым |

**Размеры окладов (должностных окладов) работников образования,  
за исключением должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования Республики Крым**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должност-ной оклад, руб. | |
|  | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 13830,00 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й  квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 13850,00 | |
| 2-й  квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 13880,00 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й  квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор  по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 14610,00 | |
| 2-й  квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 14630,00 | |
| 3-й  квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 14640,00 | |
| 4-й  квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель\*[(1)](#sub_1201); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор[\*(2)](#sub_1202); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 14650,00 | |

(1)\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(2)\* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего   
и дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должност­ной оклад, руб. |
| 1-й  квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно­консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную  программу и образовательную программу дополнительного образования детей [<\*>](#bookmark24) | 22500,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,  реализующим общеобразовательную  программу и образовательную программу дополнительного образования детей;  начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального  и среднего профессионального образования<\*\*> ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или профессионального образования | 23625,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 24750,00 |

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко [2 квалификационному уровню.](#bookmark22)

<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к [3 квалификационному уровню.](#bookmark23)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

**Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер процента повы-шения, % |
| 4. Профессиональные образовательные организации | |
| 4.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: | 15 |
| - проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки) |
| - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (применяется на норму часов) | 10 |
| - руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (применяется на норму часов) | 15 |
| 4.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы) | 15 |
| 4.3. Работа педагогического работника в группах для детей  с ограниченными возможностями здоровья (по факту нагрузки) | 25 |
| 4.4. За реализацию образовательных программ в сфере среднего профессионального образования | 10 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям  
общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Должностной оклад, рублей |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| 1-й квалификацион­ный уровень | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей  автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков;  делопроизводитель; инкассатор;  инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского  транспорта; копировщик;  машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь- стенографистка; статистик;  стенографистка; счетовод;  табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник;  экспедитор; экспедитор  по перевозке грузов | 13830,00 |
| 2-й квалификацион­ный уровень | Должности служащих  1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное  наименование «старший» | 14550,00 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| 1-й квалификацион­ный уровень | Агент коммерческий; агент  по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый;  администратор; аукционист;  диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю  за исполнением поручений;  инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно­справочной работы; специалист паспортно-визовой работы;  специалист по промышленной  безопасности подъемных  сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист  по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник- лаборант; техник по защите информации; техник  по инвентаризации строений  и сооружений; техник  по инструменту; техник  по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник  по планированию; техник  по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-  технолог; товаровед; художник | 13880,00 |
| 2-й квалификацион­ный уровень | Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий  камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой | 14574,00 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | отдыха; заведующий копировально­множительным бюро; заведующий складом; заведующий  фотолабораторией; заведующий  хозяйством; заведующий  экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений  и сооружений |  |
| Должности служащих 1-го  квалификационного уровня,  по которым устанавливается  производное должностное  наименование «старший» |
| Должности служащих 1-го  квалификационного уровня,  по которым устанавливается  II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификацион­ный уровень | Заведующий жилым корпусом  пансионата (гостиницы);  заведующий научно-технической  библиотекой; заведующий  общежитием; заведующий  производством (шеф-повар);  заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела;  производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой,  сельскохозяйственным участком); должности служащих  1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается  I внутридолжностная категория | 14780,00 |
| 4-й квалификацион­ный уровень | Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего);  механик; начальник автоколонны | 15960,00 |
| Должности служащих  1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться | 14510,00 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | производное должностное  наименование «ведущий» |  |
| 5-й квалификацион­ный уровень | Начальник гаража; начальник  (заведующий) мастерской;  начальник ремонтного цеха;  начальник смены (участка);  начальник цеха (участка) | 14800,00 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| 1-й квалификацион­ный уровень | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор;  документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов;  инженер по автоматизированным системам управления  производством; инженер по защите информации; инженер  по инвентаризации строений  и сооружений; инженер  по инструменту; инженер  по качеству; инженер  по комплектации оборудования; инженер-конструктор  (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической  информации; инженер  по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства;  инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-  программист (программист); | 15200,00 |
|  | инженер-технолог (технолог);  инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик);  инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик  синхронный;профконсультант;  психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист  по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф- инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра;экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально техническомуснабжению;экономистпланированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт  по промышленной безопасности подъемных сооружений;  юрисконсульт |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2-й квалификацион­ный уровень | Должности служащих 1-го  квалификационного уровня,  по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 15960,00 |
| 3-й | Должности служащих 1-го | 16750,00 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| квалификацион­ный уровень | квалификационного уровня,  по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |  |
| 4-й квалификацион­ный уровень | Должности служащих 1-го  квалификационного уровня,  по которым может устанавливаться производное должностное  наименование «ведущий» | 17590,00 |
| 5-й квалификацион­ный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях,  мастерских; заместитель главного бухгалтера | 18470,00 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | |
| 1-й квалификацион­ный уровень | Начальники отделов | 22600,00 |
| 2-й квалификацион­ный уровень | Главный <\*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом  мобилизационного резерва | 22730,00 |
| 3-й квалификацион­ный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 23205,00 |

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих  
по разрядам выполняемых работ**

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ | Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб. |
| 1 разряд | 7896,00 |
| 2 разряд | 8835,00 |
| 3 разряд | 8985,00 |
| 4 разряд | 9145,00 |
| 5 разряд | 9312,00 |
| 6 разряд | 9489,00 |
| 7 разряд | 9764,00 |
| 8 разряд | 9803,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

Размер надбавки за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер надбавки за квалификационную категорию, % |
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности): | |
| высшая категория | 2000,00 |
| первая категория | 1250,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  
к проведению учебных занятий в образовательных организациях

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N№п/п | Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда | | |
| для профессора, доктора наук | для доцента, кандидата наук | для лиц,  не имеющих ученой степени |
| 11 | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  к проведению учебных занятий  с обучающимися | 0,07 | 0,06 | 0,03 |
| 22 | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  к проведению учебных занятий  с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников  и специалистов | 0,09 | 0,07 | 0,04 |

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающими.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 9  к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым |

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях привлечения   
к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников,   
их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

1. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);

- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;

- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;

- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;

- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

- либо поступившим в течении одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования   
по соответствующему профилю деятельности;

- либо в течении одного года после получения диплома магистра   
и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования   
по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства)   
и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию   
с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию   
в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора   
с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста подтверждается справкой с предыдущего места работы.

Работодатель имеет право самостоятельно запросить с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва   
на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую   
ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы   
и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен,   
но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую   
ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение   
с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен   
из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе   
по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им   
возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы   
по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование   
или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не  устанавливается.

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) работников  
государственных образовательных организаций Республики Крым,  
занятых в сфере закупок**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Должностной оклад, рублей |
| Специалист по закупкам | 15855,00 |
| Руководитель контрактной службы | 19530,00 |

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов)  
работников государственных образовательных организаций  
Республики Крым, занятых в сфере охраны труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Должностной оклад, рублей |
| Специалист по охране труда | 15200,00 |
| Руководитель службы охраны труда | 19530,00 |

Приложение 12

к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной  
платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих  
должности, предусмотренные профессиональными стандартами**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Должностной оклад (тарифная ставка), руб. |
| Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме») | 8835,00 |
| Лифтер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1082н «Об утверждении профессионального стандарта «Лифтер- оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных») | 8835,00 |
| Садовник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта  «Специалист в области декоративного садоводства») | 8835,00 |
| Парикмахер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 года № 1134н «Об утверждении профессионального стандарта  «Специалист по предоставлению парикмахерских услуг») | 9145,00 |
| Помощник повара, младший повар | 9145,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| повар  шеф-повар  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар») | 9312,00  9489,00 |
| Официант  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года № 910н «Об утверждении профессионального стандарта  «Официант/бармен») | 9145,00 |
| Помощник пекаря  пекарь  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года № 914н «Об утверждении профессионального стандарта «Пекарь») | 8835,00  9145,00 |
| Слесарь-сантехник ЖКХ  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1076н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования») | 9145,00 |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик») | 9312,00 |
| Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор  по обслуживанию электрических котлов  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта  «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара») | 9489,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| Делопроизводитель  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта  «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 13830,00 |
| Секретарь руководителя  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта  «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 14610,00 |
| Техник, прораб, мастер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 декабря 2015 года № 1159н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по вопросам благоустройства и озеленения территорий») | 13880,00 |
| Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы  с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом») | 15200,00 |
| Инструктор по адаптивной физической культуре  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 526н «Об утверждении профессионального стандарта  «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре») | 14610,00 |
| Системный администратор | 15200,00 |
| Старший системный администратор | 15960,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| Ведущий системный администратор  Главный системный администратор  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта  «Системный администратор информационно­  коммуникационных систем») | 16750,00  17590,00 |
| Психолог  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта  «Психолог в социальной сфере») | 14640,00 |
| Бухгалтер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта  «Бухгалтер») | 15200,00 |

Приложение №13

Порядок оплаты за сверхурочную работу

Для работников с суммированным учетом рабочего времени согласно ч.1 ст.99 ТК РФ сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа, согласно ст.152 ТК РФ, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Учетным периодом считать квартал. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если работник по собственному желанию трудится дольше положенного, такая работа сверхурочной не признаётся и дополнительно не оплачивается. К труду сверх нормы сотрудника должен привлечь работодатель, получив письменное согласие. И в этом случае руководство обязано произвести расчёт сверхурочной работы. Кроме того, если трудовым договором сотруднику установлен ненормированный рабочий день, работа свыше положенного времени переработкой также не считается.  
Сотрудники отдела кадров и бухгалтерии обязаны правильно учитывать длительность работы для каждого сотрудника. По ст. 91 ТК РФ нормальная длительность трудового времени - 40 часов в неделю. Важно помнить, что сотрудник не должен работать сверх нормы дольше 4 ч. 2 дня подряд и дольше чем 120 ч. в году (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Для некоторых категорий граждан укороченный день (24-35 или 36 часов в неделю) является нормой, и переработка сверх этого времени для них сверхурочная работа. Отработанное время обязательно отражается в табеле учёта рабочего времени формы Т-12 или Т-13. Часы переработки отмечают буквой "С" или кодом 04.

Оплата сверхурочных часов при сменном графике работы специально не регламентируется и происходит в зависимости от того, какой вид учёта рабочего времени установлен в организации. При этом работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере полностью согласно ст. 153 ТК РФ. Важно, что вторично повышающий коэффициент в этом случае не применяется. Работа в праздник уже оплачена по повышенной в два раза ставке, и как сверхурочная не оплачивается. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется согласно ст.104 ТК РФ исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (квартал) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года № 588н.

Рабочим временем согласно ч.1 ст.91 ТК РФ признается время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые нормативными правовыми актами отнесены к рабочему времени.

При подсчете отработанных сотрудником сверхурочных часов работа в выходные и праздничные дни не учитывается. Из ч.1 ст. 99 ТК РФ следует, что для сотрудников с традиционным учетом рабочего времени сверхурочной признается работа, выполнявшаяся в свой рабочий день (смену), но за пределами установленной продолжительности такого рабочего дня (смены). Выходные и нерабочие праздничные дни рабочими днями не являются (ст.106 и чт.107 ТК РФ). Следовательно, работа в выходной или нерабочий праздничный день для такой категории работников не является сверхурочной работой.

Для работников же с суммированным учетом рабочего времени согласно ч.1 ст.99 ТК РФ сверхурочной работой является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Такое определение позволяет отнести к сверхурочным работам для работников с суммированным учетом рабочего времени не только работу сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены), но и работу в выходной день, а в некоторых случаях – и работу в нерабочий праздничный день.

При суммированном учете рабочего времени график работы должен составляться таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени в целом за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст.104 ТК РФ). Поэтому работа в праздничные дни при суммированном учете включается в месячную норму рабочего времени, если она запланирована графиком. Прямо об этом сказано в п.1 Разъяснения, утвержденного постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21 (далее Разъяснение). Указанное Разъяснение в силу ч.1 ст.423 ТК РФ продолжает действовать постольку, поскольку не противоречит Трудовому кодексу РФ.

Работа в праздник за пределами графика – это работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работа в выходной день также производиться не по графику, следовательно, это тоже работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за месяц и за учетный период.

При привлечении работника с суммированным учетом рабочего времени к работе в его выходной день или праздничный день, который для работника по графику работы не был рабочим, одновременно возникают основания для оплаты работы в этот день и по ст.152 ТК РФ как сверхурочной работы, и по ст. 153 ТК РФ как работы в выходной день или праздник.

.

Подсчет сверхурочных часов должен осуществляться по такой схеме: количество сверхурочных часов = общее количество отработанных сотрудником часов за учетный период – норма рабочего времени сотрудника за учетный период – количество часов, отработанных не по графику в выходные и праздничные дни.

Согласно [абз. 6 ст. 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89910;fld=134;dst=721) Трудового кодекса 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.

Нередко возникают вопросы о порядке предоставления дополнительного дня отдыха в тех случаях, когда сотрудник отработал в выходной не целый день, а лишь несколько часов. Исходя из буквального прочтения [ст. 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89910;fld=134;dst=721) Трудового кодекса, можно сделать вывод о том, что речь идет именно о дне отдыха, а не о пропорциональном предоставлении времени отдыха за работу в выходной день. Действующее законодательство не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной или нерабочий праздничный день. Таким образом, вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов, работнику предоставляется полный день отдыха. Эта же позиция подтверждена Письмами Федеральной службы по труду и занятости от 31 октября 2008 г. [N 5917-ТЗ](consultantplus://offline/main?base=QUEST;n=66617;fld=134) и от 3 июля 2009 г. [N 1936-6-1](consultantplus://offline/main?base=QUEST;n=74142;fld=134).

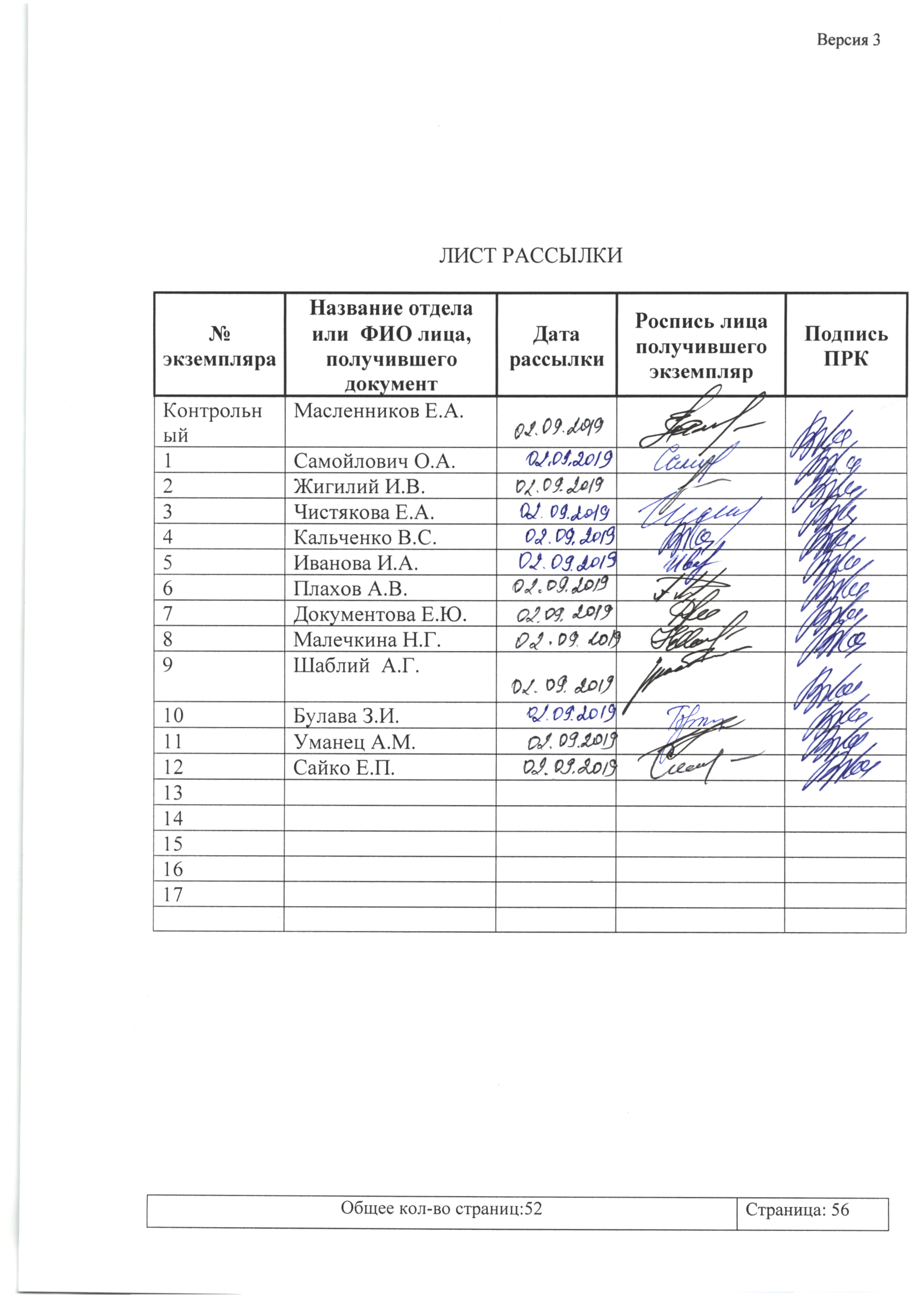
Кроме того, отдельного внимания заслуживают вопросы оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудников, направляемых в командировки. Бывает, что дни отъезда в командировку или возвращения из нее, а также дни нахождения в пути приходятся на выходные или праздники. Находясь в командировке, работник может выполнять служебное поручение в выходной или праздничный день.

Согласно п. 5 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством, то есть по правилам, о которых мы говорили выше. Следовательно, в повышенном размере должны оплачиваться день отъезда в командировку, день возвращения из нее, день выполнения служебного поручения, если они приходятся на выходной для данного работника день или на праздничный нерабочий день. По мнению специалистов Минфина России, затраты, связанные с выплатой компенсации за такие дни, могут быть учтены в составе расходов на оплату труда на основании п. 3 ст. 255 Налогового кодекса при условии, что правила внутреннего трудового распорядка предусматривают режим работы в выходные и праздничные дни (Письмо Минфина России от 4 февраля 2009 г. N 03-03-06/1/39).

В случае же, если сотрудника попросили выйти на работу в день, который не указан в его графике в качестве рабочего, учреждение обязано начислить заработную плату в соответствии с нормами ст. 153Трудового кодекса.

ОЗНАКОМЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ф.И.О.** | **Должность** | **Дата** | **Подпись** | **Примечание** | |
| Масленников Е.А. | Директор |  |  |  |  |
| Самойлович О.А. | Заместитель директора по УПР |  |  |  |  |
| Жигилий И.В. | Заместитель директора по УР |  |  |  |  |
| Чистякова Е.А. | Заместитель директора по УВР |  |  |  |  |
| Кальченко В.С. | Заместитель директора по качеству, лицензированию и аккредитации |  |  |  |  |
| Иванова И.А. | Начальник отдела кадров |  |  |  |  |
| Плахов А.В. | Начальник хозяйственного отдела |  |  |  |  |
| Документова Е.Ю. | Юрисконсульт |  |  |  |  |
| Малечкина Н.Г. | Главный бухгалтер |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Булава З.И. | Заведующий производством |  |  |  |  |
| Уманец А.М. | Председатель профкома |  |  |  |  |
| Сайко Е.П. | Председатель профкома |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |



ЛИСТ РАССЫЛКИ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ экземпляра** | **Название отдела или ФИО лица, получившего документ** | **Дата рассылки** | **Роспись лица получившего экземпляр** | **Подпись ПРК** | |
| Контрольный | Масленников Е.А. |  |  |  |  |
| 1 | Самойлович О.А. |  |  |  |  |
| 2 | Жигилий И.В. |  |  |  |  |
| 3 | Чистякова Е.А. |  |  |  |  |
| 4 | Кальченко В.С. |  |  |  |  |
| 5 | Иванова И.А. |  |  |  |  |
| 6 | Плахов А.В. |  |  |  |  |
| 7 | Документова Е.Ю. |  |  |  |  |
| 8 | Малечкина Н.Г. |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |
| 10 | Булава З.И. |  |  |  |  |
| 11 | Уманец А.М. |  |  |  |  |
| 12 | Сайко Е.П. |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РЕВИЗИЙ ДОКУМЕНТА

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ экземпляра** | **Дата внесения изменении, дополнений и проведения ревизий** | **Номер листа/раздела** | **Краткое содержание изменения** | **Документ на основании которого внесены изменения** | **Подпись ПРК** | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |