



Башкирская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Республиканский комитет

МОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КРУЖОК

ВЫПУСК 23

г. Уфа
январь 2009 г.

Подготовила Камашук Г.Ф., главный специалист рескома Профсоюза
Под редакцией Шагалеевой Э.Ф.

Тел. 273-53-54, 272-04-84

www.eduprofrb.ru

e-mail: eduprof@rb.ru



В помощь руководителю
профсоюзного кружка

Тема: Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала при новой системе оплаты труда.
Как ее рассчитать.

Цель: - ознакомиться с факторами, влияющими на размер заработной платы учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения

- проверить правильность начисления собственной заработной платы

- способствовать устранению и профилактике ошибок при начислении заработной платы работников

- способствовать росту правового самосознания членов профсоюза

Материалы:

- Трудовой Кодекс РФ

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)

- Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан, утвержденное постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 (Положение)

- Рекомендации Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Министерства финансов Республики Башкортостан от 19 сентября 2008 г. № 43-95/4-10-11-217 по введению новых систем оплаты труда в бюджетных учреждениях Республики Башкортостан

- Совместное письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Министерства финансов Республики Башкортостан от 19 мая 2008 г. № 43-/4-10-11-100

- Территориальное положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (Положение, принятое органом местного самоуправления муниципального образования)

- локальные нормативные акты учреждения (коллективный договор, положение об оплате труда работников учреждения, положение о материальном стимулировании работников учреждения и др.)

Оборудование: доска, мел, бумага, калькулятор.

Рекомендуемые формы работы: беседа с элементами групповой и индивидуальной практической работы, решение ситуационных задач.

Как уже отмечалось в предыдущем кружке (выпуск 22), с 1 января 2009 года отменена Единая тарифная сетка по оплате труда.

Основным документом, регулирующим вопросы заработной платы работников **государственных образовательных учреждений**, в том числе и работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, с 1 января 2009 года, является Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденное постановлением Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года (далее Положение).

На уровне муниципальных районов и городских округов принимаются аналогичные положения, которые являются основой для определения порядка и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в т.ч. работников данной категории.

Основой определения заработной платы работников самого учреждения становятся: Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании работников данного учреждения и другие локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда.

Заработная плата работника из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, как и у всех работников, состоит из трех частей: минимального оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Кроме того, мы должны помнить, что согласно ст.133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С 1 января 2009 года МРОТ установлен в размере 4330 рублей, поэтому с 1 января 2009 года месячная заработная плата этих работников за норму рабочего времени должна быть не ниже 4330 рублей.

Доведение заработной платы работников до МРОТ (4330 рублей) осуществляется через установление соответствующей доплаты до МРОТ.

Внимание! В минимальный размер оплаты труда включаются все выплаты, в том числе компенсационные, стимулирующие, уральский коэффициент.

Несколькими приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации утверждены профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников разных категорий.

Работники учреждений образования, включая учебно-вспомогательный персонал, отнесены к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням. По каждому квалификационному уровню установлены минимальные оклады (размеры заработной платы).

Ниже приводятся минимальные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры окладов заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: вожатый, помощник воспитателя	2300
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	2800
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	3000

Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, к которым относится и младший обслуживающий персонал учреждений образования, производится в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	2000
2 разряд	2100
3 разряд	2200
4 разряд	2300
5 разряд	2500
6 разряд	2800
7 разряд	3100
8 разряд	3400

К минимальным окладам работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательных учреждений устанавливаются **выплаты компенсационного характера**: за специфику работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов, за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, работу с вредными и опасными условиями труда, сверхурочную работу, районный коэффициент и др.

Внимание! В отличие от прежней системы компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (при наличии нескольких оснований). Каждая компенсационная выплата устанавливается за фактически отработанное время и суммарно учитывается в заработной плате работника.

Например, уборщик служебных помещений с минимальным окладом 2000 руб. работает в специальной (коррекционной) школе-интернате и занимает 1,25 штатных единиц. Положением об оплате труда учреждения ему установлена компенсационная выплата за работу в специальной (коррекционной) школе-интернате в размере 15 %.

При прежней системе повышение оклада за работу в специальной (коррекционной) школе-интернате образовало бы новый оклад: 2000 руб. x 1,15 = 2300 руб. Затем, исходя из него, уборщику бы начислили заработную плату за фактически отработанные часы: 2300 руб. x 1,25 = 2875 руб.

При новой системе оплаты труда сначала начисляется заработная плата уборщику за фактически отработанные часы: 2000 руб. x 1,25 = 2500 руб., а потом производится компенсационная выплата за работу в специальной (коррекционной) школе-интернате за фактически отработанные часы: 2500 руб. x 15% = 375 руб. Эта выплата складывается в итоговой сумме заработной платы.

Ниже приводятся размеры компенсационных выплат за специфику работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов, которые **являются обязательными**.

РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат за специфику работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов

Наименование выплат	Размер, %
1	2

Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20*
Работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15 - 20*
Работа в общеобразовательных школах-интернатах	15
Работа в образовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	20
Работа в образовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима (в порядке, установленном для рабочих и служащих за работу с этими осужденными)	50-75* дополнительно 10-15*
Работа в образовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, больных туберкулезом, в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, работа которых непосредственно связана с опасностью инфицирования	25
Работа в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	15-20*
Работа в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального и среднего профессионального образования	20

<p>Работа в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования, с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии</p>	<p>дополнительно 15-20*</p>
<p>Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)</p>	<p>30</p>

* Конкретный перечень работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты, и конкретный размер выплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности работы в условиях, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, например: работы в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), работы в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, работы в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования, с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии и др.

Размеры и условия осуществления **стимулирующих выплат** работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Они включают в себя:

- выплаты по повышающим коэффициентам

- иные стимулирующие выплаты.

Повышающие коэффициенты.

К минимальному окладу работников из числа *учебно-вспомогательного персонала* устанавливается повышающий коэффициент до 0,10 за стаж работы более 3 лет.

К минимальному окладу работников из числа *младшего обслуживающего персонала* устанавливается повышающий коэффициент в пределах 0, 2 за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Также этим работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Внимание! Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения совместно с выборным профсоюзным органом в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Путем умножения размера оклада работника на соответствующий повышающий коэффициент с учетом фактически отработанного времени определяется размер выплаты по этому повышающему коэффициенту.

Внимание! Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад, и они не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, но суммарно учитываются в заработной плате работника.

Например, электрику с минимальным окладом по 6 разряду ЕТКС- 2800 руб. в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах учреждения установлен повышающий коэффициент за ответственность по ведению электрохозяйства в размере 0,2, в соответствии с Положением об иных стимулирующих выплатах ему установлена стимулирующая выплата за безаварийную работу в размере 10 %.

Его заработная плата за фактически отработанные часы - 2800 руб. Далее определяем выплату по повышающему коэффициенту: 2800 руб. x 0,2 = 560 руб., иную стимулирующую выплату: 2800 руб. x 10 %=280 руб.

Мы видим, что выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад. Она не влияет на начисление последующих выплат, а в итоге суммируется в заработной плате работника.

Иные стимулирующие выплаты.

Иные стимулирующие выплаты работникам устанавливаются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основе показателей качества профессиональной деятельности в **пределах средств, направляемых на оплату труда**. В Положении приведен Примерный перечень оснований для премирования и установления иных стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательных учреждений (оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, высокий уровень исполнительской дисциплины, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок высокого качества и т.д.). Однако конкретный перечень этих показателей определяется локальным актом самого учреждения.

Порядок определения зарплаты работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала остается прежним, исходя из фактически отработанного времени. Плюс – компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, доплата до МРОТ (если заработная плата работника ниже МРОТ).

На основе вышеизложенного попробуем рассчитать заработную плату данных категорий работников по новой системе оплаты труда:

Пример 1. Младший воспитатель полностью отработал месячную норму рабочего времени. В соответствии с Положением об оплате труда ему установлены компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда (применение дезинфицирующих средств). В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах ему установлены выплаты по повышающим коэффициентам за стаж работы более 3 лет и за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми. Рассчитаем заработную плату этого работника:

- Минимальный оклад - 2800 рублей

- Компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда: 2800 руб. x 15 % = 420 руб.

- Повышающий коэффициент за стаж работы более 3-х лет: 2800 руб. x 0,10 руб.=280 руб.

-Повышающий коэффициент за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми: 2800 руб. x 0,3 =840 руб.,

Итого заработная плата младшего воспитателя составит: 2800 руб. + 420 руб. + 280 руб. + 840 руб.=4340 руб.

С учетом 15% уральских: 4340 руб. x 1,15 =4991 руб.

Пример 2. Уборщик служебных помещений имеет 1 разряд по ЕТКС, полностью отработал месячную норму рабочего времени. В соответствии с Положением по оплате труда учреждения ему установлены компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда (применение дезинфицирующих средств). В соответствии с Положением об иных стимулирующих выплатах учреждения ему установлена стимулирующая выплата за высокое качество уборки в размере 20 %.

Рассчитаем заработную плату этого работника:

- Минимальный оклад по 1 разряду ЕТКС - 2000 рублей
- Компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда: 2000 руб. x 15 % = 300 рублей,
- стимулирующая выплата: 2000 руб. x 20 % = 400 руб.

Итого заработная плата: 2000 руб. + 300 руб. + 400 руб. = 2700 рублей.

С учетом 15% уральских : 2700 руб. x 1,15 = 3105 руб.

Теперь мы должны довести заработную плату уборщика служебных помещений до МРОТ.

Порядок (методика) доведения заработной платы до МРОТ утверждена письмом Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Министерства финансов Республики Башкортостан от 19 мая 2008 г. № 43-/4-10-11-100. В соответствии с этим порядком определяется доплата до МРОТ.

Определяем размер этой доплаты:

- находится разность между МРОТ и начисленной заработной платой работника 4330 руб. - 3105 руб. = 1225 руб.
- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 1225 руб. : 1,15 = 1065 руб. 22 коп.

Складываем начисленную заработную плату уборщика служебных помещений и доплату до МРОТ: 2700 руб. + 1065 руб. 22 коп. = 3765 руб. 22 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату уборщика служебных помещений не ниже МРОТ: 3765 руб. 22 коп. x 1,15 = 4330 рублей.

Внимание! Если работник не выполнил месячную норму труда, то его заработная плата, в т.ч. размер доплаты до МРОТ, исчисляется пропорционально отработанному времени.

Пример 3. Помощник воспитателя отработал 15 дней, при норме рабочего времени в месяце - 23 дня. В соответствии с Положением по оплате труда учреждения ему установлены компенсационные выплаты за работу во вредных условиях (применение дезинфицирующих средств). В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах учреждения ему установлен повышающий коэффициент в размере 0,3 за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий. Рассчитаем заработную плату этого работника:

- Минимальный оклад - 2300 рублей

- Заработная плата за фактически отработанное время: 2300 руб.: 23 дн. x 15 дн.=1500 руб.

- Компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда: 1500 руб. x 15 % = 225 руб.

-Повышающий коэффициент за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий: 1500 руб. x 0,3 =450 руб.

Итого заработная плата: 1500 руб.+225 + 450 руб. =2175 руб.

С учетом 15% уральских: 2175 руб. x 1,15 = 2501 руб.25 коп.

Минимальный размер оплаты труда за 15 дней его работы составит: 4330 руб.: 23 дн. x 15 дн. = 2823 руб.92коп.

Теперь мы должны довести заработную плату помощника воспитателя до МРОТ. Определяем размер доплаты до МРОТ:

- находится разность между МРОТ за фактически отработанное время и начисленной заработной платой за фактически отработанное время 2823 руб.92 коп. - 2501 руб.25 коп.=322 руб.67 коп.

- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 322 руб.67 коп. : 1,15= 280 руб.58 коп.

Складываем начисленную заработную плату помощника воспитателя и доплату до МРОТ: 2175 руб. + 280 руб.58 коп. =2455 руб.58 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату помощника воспитателя не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени: 2455 руб.58 коп. x 1,15 = 2823 руб.92 коп.

Внимание! Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не учитываются в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ.

Пример 4. Секретарь-машинистка имеет 3 разряд по ЕТКС, приказом по учреждению ей установлена компенсационная выплата в размере 50 % за совмещение должности делопроизводителя 3 разряда по ЕТКС. В соответствии с Положением об оплате труда учреждения ей установлена компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда (с дисплеями ЭВМ). Рассчитаем заработную плату этого работника.

- Минимальный оклад по 3 разряду ЕТКС – 2200 рублей

- Компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда: 2200 руб. x 15 % = 330 рублей

Итого заработная плата: 2200 руб. + 330 руб. = 2530 руб.

С учетом 15% уральских: 2530 руб. x 1,15 = 2909 руб.50 коп.

Теперь мы должны довести заработную плату секретаря-машинистки до МРОТ. Определяем размер доплаты до МРОТ:

- находится разность между МРОТ и начисленной заработной платой 4330 руб. - 2909 руб.50 коп. = 1420 руб.50 коп.

- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 1420 руб. 50 коп.: $1,15 = 1235$ руб.22 коп.

Складываем начисленную заработную плату секретаря-машинистки и доплату до МРОТ: 2530 руб. + 1235 руб.22 коп. = 3765 руб.22 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату секретаря-машинистки не ниже МРОТ: 3765 руб.22 коп. x 1,15 = 4330 руб.

Кроме того, компенсационная выплата за совмещение должности делопроизводителя с уральским коэффициентом: $\{2200 \text{ руб.} \times 50\% \} \times 1,15 = 1265$ рублей

Итого заработная плата секретаря-машинистки составит с выплатой за совмещение профессий: 4330 руб. + 1265 руб. = 5595 рублей

Внимание! Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени должна осуществляться в рамках каждого трудового договора, в т.ч. другого договора, заключенного о работе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной должности.

Пример 5. Гардеробщик имеет 1 разряд по ЕТКС, кроме того, по совместительству он работает на 0,5 оклада уборщиком служебных помещений. В соответствии с Положением об оплате труда учреждения ему как уборщику служебных помещений установлены компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда (применение дезинфицирующих средств). Рассчитаем заработную плату этого работника:

- Минимальный оклад по 1 разряду ЕТКС - 2000 рублей

Итого заработная плата: 2000 рублей

С учетом 15% уральских: 2000 руб. x 1,15 = 2300 рублей.

Теперь мы должны довести заработную плату гардеробщика до МРОТ. Определяем размер доплаты до МРОТ:

- находится разность между МРОТ и начисленной заработной платой: 4330 руб. - 2300 руб. = 2030 руб.

- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 2030 руб.: $1,15 = 1765$ руб.22 коп.

Складываем начисленную заработную плату гардеробщика и доплату до МРОТ: 2000 руб. + 1765 руб.22 коп. = 3765 руб.22 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату гардеробщика не ниже МРОТ : 3765 руб.22 коп. x 1,15 = 4330 руб.

Кроме того, заработная плата по должности уборщика служебных помещений:

0,5 минимального оклада по 1 разряду ЕТКС - 1000 руб. (2000 руб. x 0,5),

- Компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда: 1000 руб.
x 15 % = 150 руб.,

Итого: 1000 руб.+150 руб. = 1150 руб.

С учетом 15% уральских: 1150 руб. x 1,15 = 1322 руб.50 коп.

Минимальный размер оплаты труда за фактически отработанное время на 0,5 оклада составит: 4330 руб. x 0,5 = 2165 руб.

Теперь мы должны довести заработную плату уборщика служебных помещений до МРОТ пропорционально отработанному времени. Определяем размер доплаты до МРОТ:

- находится разность между МРОТ за фактически отработанное время и начисленной заработной платой за работу по совместительству: 2165 руб. - 1322 руб.50 коп.=842 руб.50 коп.

- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 842 руб.50 коп. : 1,15= 732 руб.61 коп.

Складываем начисленную заработную плату по совместительству с доплатой до МРОТ: 1150 руб. + 732 руб.61 коп. = 1882 руб.61 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату по совместительству не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени: 1882 руб.61 коп. x 1,15=2165 руб.

Итого заработная плата гардеробщика с оплатой по совместительству: 4330 руб. + 2165 руб.=6495 рублей.

Пример 6. Сторож отработал месячную норму часов (175 часов), в том числе 60 часов в ночное время. Рассчитаем заработную плату этого работника:

- Минимальный оклад по 1 разряду ЕТКС- 2000 руб.

-Заработная плата за фактически отработанное время - 2000 руб.

-Компенсационная выплата за работу в ночное время: 2000 руб.: 175 ч. (месячная норма часов) x 60 ч. x 50 % = 342 руб.87 коп.

Итого: 2000 руб. + 342 руб.87 коп. = 2342 руб. 87 коп.

С 15% уральских: 2342 руб.87 коп. x 1,15=2694 руб.30 коп.

Теперь мы должны довести заработную плату сторожа до МРОТ. Определяем размер доплаты до МРОТ:

- находится разность между МРОТ и начисленной заработной платой за фактически отработанное время 4330 руб.– 2694 руб.30 коп. =1635 руб.70 коп.

- из полученной суммы вычленяется уральский коэффициент 1635 руб.70 коп. : 1,15 = 1422 руб.35 коп.

Складываем начисленную заработную плату за фактически отработанное время и доплату до МРОТ: 2342 руб.87 коп. + 1422руб.35 коп. = 3765 руб.22 коп.

Полученную сумму умножаем на уральский коэффициент и получаем заработную плату сторожа не ниже МРОТ: 3765 руб.22 коп. x 1,15=4330 руб.

Данные примеры могут служить алгоритмом подсчета заработной платы каждого работника из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Внимание! Самое главное: новой системой оплаты труда предусмотрено неуменьшение сегодняшней заработной платы работника (без учета стимулирующих выплат) при условии выполнения им того же объема работы, что и до перехода на НСОТ.

Рекомендации руководителям кружков

* Предлагаем начать занятие кружка с беседы по материалам данного сборника, уяснив сначала значение терминов. Например все участники кружка при знакомстве с понятием «базовый оклад» и «ПКГ» определяют базовый оклад и ПКГ по своей должности (стр.5).

Предлагаем начать с групповой работы расчета зарплаты, затем перейти к индивидуальному подсчету каждым участником кружка собственной заработной платы.

В исходные данные при подсчете заработной платы необходимо заложить персональные данные работников:

- тип учреждения (класса, группы)
- образование работника
- количество занимаемых штатных единиц
- условия труда (специфика работы, «вредность», «ночные» и др.)
- виды дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работника
- **иные** стимулирующие выплаты, если они установлены работнику.

Как обычно, мы рекомендуем использовать чайные паузы для отдыха и создания дружеской атмосферы.

Дорогие друзья, ждем ваших предложений по темам, которые бы вы хотели рассмотреть в профсоюзном кружке.

В случае необходимости, помощь и консультацию можно получить по телефонам: 273-53-54, 272-04-84.

Темы предыдущих разработок, изданных в серии «Мой профсоюзный кружок», опубликованы на сайте рескома Профсоюза.

