

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ленинградской области «Лужская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»
(ГКОУ ЛО «Лужская школа- интернат»)

Согласовано
Председатель ПК

С.В. Пальчун
С.В. Пальчун



Рассмотрено
на общем собрании
работников
от «26» июня 2020г
№ 25

Утверждено
распоряжением директора
ГКОУ ЛО «Лужская школа-
интернат»
от «30» июня 2020г. № 227

Регистрационный номер 227/3

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Лужская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»

Луга
2020 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Лужская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников ГКОУ ЛО «Лужская школа-интернат» (далее – образовательное учреждение) с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано на основании :

Трудового кодекса РФ, утвержденного 30.12.2001 № 197-ФЗ,
Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ,

Указа Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»,

Указа Президента Российской Федерации от 11.04.2008 № 487 «О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации»,

Постановления Правительства Российской Федерации от 28.08.2013г. № 744 «О премиях Правительства Российской Федерации в области образования»,

Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

Приказа Минобрнауки России от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»,

Приказа Минтруда России № 167-н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»,

Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об

утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»,

Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат»,

Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019г. протокол № 11,

Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2020 год» от 28 ноября 2019 года № 15/С-19,

Областного закона от 3 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»,

«Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»,

Устава школы.

1.3. Настоящее Положение является обязательным для всех сотрудников образовательного учреждения.

Положение принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Понятия и термины используемые в Положении

1.4.1. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты

(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

2. Основные условия системы оплаты труда

2.1. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть тре-

твѣ статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом ПКГ.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы);

- компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и иные выплаты компенсационного характера;

- стимулирующих выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты):

- премиальные выплаты по итогам работы,
- стимулирующая надбавка по итогам работы,
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Для обеспечения сохранения при внедрении новой системы оплаты труда для каждого работника размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работника и выполнения им работы такой же квалификации можно на основании распоряжения руководителя учреждения:

а) установить на уровне учреждения оклад по должности превышающий минимальный;

б) для обслуживающего персонала ряд профессий рабочих отнести к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»;

в) установить доплату до уровня предыдущего размера оплаты труда в связи с ухудшением условий оплаты труда.

2.3. Образовательная организация самостоятельно составляет штатное расписание и определяет наименования должностей и количество штатных

единиц по каждой конкретной должности (подп. 4 ч. 3 ст. 28 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждает руководитель организации в пределах фонда оплаты труда.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда, и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на счета в кредитной организации, указанной в заявлении работника, либо в месте выполнения им работы на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится 10-го и 25-го числа каждого месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три полных дня до его начала.

2.6. Предельную долю оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливает организация согласно требованиям законодательства.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Мониторинг уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников осуществлять ежеквартально.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение осуществления функций образовательного учреждения.

Финансирование образовательного учреждения осуществляется по смете.

3.2. Месячный фонд оплаты труда работников образовательного учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

3.3. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы педагогических работников) по учреждению.

3.4. В годовом фонде оплаты труда предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

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

Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им

может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

3.6. Норма часов за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Месячная заработная плата учителей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

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

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Тарификационный список педагогических работников в Учреждении составляется ежегодно на 1 января и 1 сентября и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в учебные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Во время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмен учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

3.7. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.7.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам образовательного учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

3.7.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определенного как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Установленный учреждением должностного оклада (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минималь-

ный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Должностной оклад педагогических работников устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится соответственно при изменении расчетной величины.

3.7.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

Почасовая оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов при 40-часовой, 36-часовой, 30-часовой, 24-часовой рабочей неделе принимается соответственно: 167,4 часа; 151,2 часа; 126 часов; 100,8 часа.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы). За часы, дни, отработанные в праздничные и выходные дни, в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, оплачиваются с учетом компенсационной выплаты за работу в особых условиях.

3.7.4. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени и расчета заработной платы:

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст 92 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Расчет заработной платы при суммированном учете ведется не по дням, а по часам. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы. Но в течение определенного учетного периода все допущенные переработки в одном месяце должны быть компенсированы за счет недоработок в другом месяце.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого от-

сутствия, приходящихся на рабочее время (письмо Роструда от 18 мая 2011 г. № 1353-6-1 и от 1 марта 2010 г. № 550-6-1).

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

3.7.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется настоящим Положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентах.

3.7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам образовательного учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников образовательного учреждения и оплату премий.

Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению.

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат в государственных казенных учреждениях Ленинградской области определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований на соответствующий год.

В целях поощрения работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению в соответствии с Положением об оплате и Положением о стимулировании труда работников учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее КПЭ).

Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

- объективность;
- управляемость;
- прозрачность;
- отсутствие негативных внешних эффектов;
- экономичность.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.; в других случаях при наличии оснований, по распоряжению директора школы-интерната.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливает локальным нормативным актом учреждение.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (от 45 лет, к юбилею школы);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на 1 год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Премиальные выплаты по итогам работы; стимулирующая надбавка по итогам работы; премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ; профессиональная стимулирующая надбавка начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

При определении размеров стимулирующих выплат должно учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.8. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда (в т.ч. стимулирующей части фонда) направляется на премирование и/или осуществление выплат стимулирующего и/или компенсационного характера, а также на оказание материальной помощи.

3.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением и Коллективным договором, на основании письменного заявления работника.

3.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выпла-

ты в порядке, установленном в Положении для других работников учреждения.

3.11. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю образовательного учреждения определяется приказом уполномоченного органа.

4. Размер и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

4.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих требованиях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.2. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

5. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

5.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по результатам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

5.2. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих определяются в соответствии с Положением о формах оплаты труда в государственных Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020г. №262.

6. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня

должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу образовательного учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

6.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

6.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала образовательного учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

6.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
Общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог дополнительного образования (включая старшего); социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог.

6.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений
I	3,0
II	2,75

III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

6.6. Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей.

6.6.1. Группа по оплате труда определяется уполномоченным органом.

6.6.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
	I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7
Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	-	Свыше 400	До 400	До 280	До 180	До 80

6.6.3. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления Государственным учреждением в сфере образования

Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центр помощи детям сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1
Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1

6.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения и главного бухгалтера учреждений устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа уста-

навливаются персональные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений и распоряжением руководителя его заместителям, главному бухгалтеру.

7. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников:

7.1. Работнику устанавливается надбавка за почетные, отраслевые звания при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующем размере:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

7.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические и медицинские работники	Высшая категория	0,30
	Первая категория	0,20
	Вторая категория	0,10

Работникам (за исключением руководителей и педагогических работников), устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 15 % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

имеющим первую квалификационную категорию – 10 % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

имеющих вторую квалификационную категорию – 5 % от должностного оклада (оклоада, ставки заработной платы).

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

8. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

8.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за дополнительную работу и за работу с особыми условиями труда (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

К компенсационным выплатам работников образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В образовательном учреждении применяются следующие компенсационные выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (на основании Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02):

- выплаты за выполнение сверхурочных работ;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за выполнение работ различной квалификации;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

Специфика работы в образовательной организации включает:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование кабинетами;
- руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями;

- работу с обучающимися с ОВЗ;
- индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые не могут посещать образовательную организацию на общих основаниях;
- индивидуальное или групповое обучение детей, которые длительно находятся на лечении в стационарном лечебном учреждении или дома.

8.2. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по образовательному учреждению в рублях или в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере не менее 4% от должностного оклада (ставки) согласно статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации, п.3.3 «Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» и утверждаются приказами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

8.4. По результатам аттестации рабочих мест приказом по образовательному учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

8.5. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда, отклоняющихся от

нормальных приведены в «Положении о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденном постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

8.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, ненормированный рабочий день, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

8.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

8.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Согласно трудовому законодательству РФ, отработанное сверхурочное время сотруднику оплачивается так:

-первые два часа за день – в полуторном размере;

-третий и последующие часы за день – в двойном размере.

Для расчета можно воспользоваться рекомендациями Минздрава России (письмо от 2 июля 2014 г. № 16-4/2059436).

8.9. Компенсационные выплаты работникам производятся по следую-

щим показателям:

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации) – 5000 руб.

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) - 2000 руб.

- учителям за проверку письменных работ обучающихся:

- ◆ по русскому и родному языку – 20% РДО,
- ◆ по математике – 15% РДО,
- ◆ учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению – 10 % РДО.

- педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности) - 10 % РДО;

- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 50 % от оклада, тарифной ставки;

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами в размере – до 10 000 рублей;

- за расширение зоны обслуживания:

- Председателю Управляющего совета школы, Попечительского совета в размере – до 1 500 рублей;
- за руководство школьными методическими объединениями в размере – до 5 000 рублей;
- за руководство школьным музеем - до 1 500 рублей;
- ответственному за сайт - до 1 500 рублей;
- руководителю практики студентов средне - профессиональных образовательных организаций, высших учебных заведений на базе образовательного учреждения - до 3000 рублей;
- водителям занятым подвозом детей до учебного заведения в течение учебного года (с сентября по май) пропорционально отработанному времени – 5000 руб.

- педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами – 20 %

- отдельным категориям работников образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья детьми с задержкой

психического развития, инвалидами (помощник воспитателя, младший воспитатель, библиотекарь) – 20 %

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому – 20 %

- педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях либо на дому – 20 %.

Начисление компенсационных выплат производится за фактически выполненный объем работ.

8.10. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

8.11. Выплаты производятся на основании приказа директора в сроки, установленные для выплаты заработной платы, и межрасчетные периоды.

9. Оплата по среднему заработку.

9.1. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ, Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)).

9.2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат (п. 2 положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)).

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы),ную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;
- в) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- г) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;
- д) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- е) другие виды выплат по заработной плате, применяемые учреждением.

10. Порядок проведения тарификации работников

10.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

10.2. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) производится отдельными строками по каждой должности (профессии). Отдельно проводится тарификация руководителя и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующих подразделениях.

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех струк-

турных подразделениях, где они имеются.

11. Удержания из заработной платы.

11.1. В соответствии с положениями ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы сотрудников могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При удержании по инициативе Сотрудника основанием для удержаний является письменное заявление (согласие) самого Сотрудника.

11.2. В зависимости от оснований различаются три вида удержаний, производимых из начисленных в пользу сотрудников сумм заработной платы и прочих вознаграждений:

- обязательные;
- по инициативе работодателя;
- по соглашению между работником и учреждением - плательщиком дохода.

11.2.1. К обязательным удержаниям относятся:

- налог на доходы физических лиц (регулируется гл. 23 части второй НК РФ);
- алименты (регулируется Семейным кодексом Российской Федерации, принятым Федеральным законом от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ, и Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 1996 г. N 841. Последним утвержден Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей);
- административные штрафы и прочие суммы по исполнительным документам в пользу юридических и физических лиц (регулируется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, принятым Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ, а также Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве").

11.2.2. Удержания по инициативе работодателя в соответствии с положениями ст. 137 ТК РФ могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, переводом на другую работу в другую местность или в иных случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которо-

го он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Статья 248 ТК РФ дополняет вышеприведенный перечень удержаний по инициативе работодателя удержаниями в возмещение ущерба, причиненного работником работодателю, но только при условии, что размер ущерба не превышает среднего месячного заработка виновного работника. Если сумма причиненного работодателю ущерба превышает его средний месячный заработок, то взыскание должно осуществляться в судебном порядке (за исключением случаев, когда работник согласен добровольно возместить работодателю ущерб, превышающий его среднемесячный заработок).

11.2.3. К удержаниям, производимым по соглашению между работником и администрацией учреждения, могут быть отнесены следующие:

- удержание членских профсоюзных взносов;
- удержание платежей по добровольному медицинскому, имущественному и прочему личному страхованию.

11.3. Производимые из выплачиваемых в пользу физических лиц сумм удержания должны оформляться надлежащим образом, отражаться в издаваемых приказах (распоряжениях) работодателя (администрации), рассчитываться в строго установленной последовательности и учитываться в регистрах бухгалтерского и налогового учета.

11.4. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе принять решение о производстве удержаний из заработной платы работников не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного соответственно для возвращения аванса, погашения неправильно исчисленных выплат, погашения задолженности. При этом должно соблюдаться условие, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

11.5. В первую очередь рассчитываются и производятся обязательные удержания. Их последовательность должна быть в порядке перечисления: налог на доходы физических лиц, алименты, прочие удержания по исполнительным листам согласно календарным датам их поступления в организацию. Первоочередное удержание налога на доходы обусловлено тем обстоятельством, что размеры всех других удержаний из заработной платы и иных доходов в соответствии со ст. 99 Федерального закона от 02 октября 2007 г. N 2299-ФЗ "Об исполнительном производстве" и изменениями, утвержденными, утвержденными ФЗ от 08 июня 2020 года № 166-ФЗ (далее по тексту - Закон об исполнительном производстве) исчисляются из суммы, оставшейся после удержания налогов.

11.6. Для производства обязательных удержаний издания приказа не требуется, так как основанием для этого являются положения гл. 23 НК РФ

(для налога на доходы физических лиц), а также соответствующие исполнительные документы, поступившие в организацию и обязательные для реализации администрацией согласно требованиям Закона об исполнительном производстве.

11.7. Удержание налога на доходы физических лиц производится по установленным действующим законодательством налоговым ставкам из любых средств, причитающихся к выплате физическому лицу - получателю и подлежащих обложению налогом на доходы в соответствии с гл. 23 НК РФ.

11.8. При невозможности удержать у получателя исчисленную сумму налога организация в соответствии с п. 5 ст. 226 НК РФ обязана в течение одного месяца с момента возникновения соответствующих обязательств письменно сообщить в налоговый орган по месту своего учета о невозможности удержать налог и образовавшейся сумме задолженности.

11.9. Исчисленные и удержанные суммы налога на доходы физических лиц в соответствии с п. 6 ст. 226 НК РФ должны быть уплачены по принадлежности в доход соответствующего бюджета не позднее дня перечисления дохода со счетов организации в банке на счета физических лиц - получателей либо по их поручению на счета третьих лиц в банках.

11.10. НДФЛ с заработной платы за первую половину месяца, исчисленная и удержанная сумма налога может быть перечислена не по факту выплаты, а одновременно с получением средств на оплату труда за вторую половину месяца в пользу работников организации. Во всех остальных случаях (больничный лист, отпускные, увольнение, пр.) исчисленный и удержанный НДФЛ перечисляется вместе с выплатой средств в пользу работника учреждения.

11.11. Удержания по исполнительным документам производятся на основании поступивших в организацию обязательных к исполнению исполнительных листов и прочих документов, приравняемых к исполнительным. Очередность исполнения должна определяться календарными датами поступления, а также предоставлением приоритета удержаний алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

11.12. В соответствии со ст. 138 ТК РФ и ст. 99 Закона об исполнительном производстве при исполнении любого исполнительного документа с физического лица может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм. Если удержания производятся по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть в любом случае должно быть сохранено 50% заработка.

Если же по исполнительным документам взыскиваются алименты на

содержание несовершеннолетних детей, суммы в возмещение вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, а также возмещение сумм ущерба, причиненного преступлением, максимально допустимый размер удержаний не может превышать 70%.

11.13. Во всех случаях сумма установленных ограничений должна исчисляться от начисленной в пользу физического лица суммы за минусом налога на доходы физических лиц (ст. 99 Закона об исполнительном производстве).

12. Расчетный листок.

12.1. Бланк расчетного листка составлен с учетом мнения представительного органа работников. Форму расчетного листка закреплена в учетной политике учреждения в приложении «Перечень неунифицированных форм документов».

12.2. В расчетном листке указываются:

- составные части зарплаты, причитающейся сотруднику;
- удержания из зарплаты;
- общая сумма зарплаты, подлежащая к выплате. (ч. 1 и 2 статьи 136 ТК РФ, письмо Минфина России от 14 апреля 2016 г. № 02-06-05/21573).

13. Задержка заработной платы.

13.1. За задержку заработной платы выплачивается компенсация, независимо от причины задержки. Компенсация за задержку выплачивается вместе с погашением основной задолженности. В расчет включаются все дни задержки. Компенсация начисляется на сумму, за вычетом НДФЛ. Срок задержки считается в календарных, а не в рабочих днях.

13.2. На начисленную компенсацию за задержку заработной платы начисляются страховые взносы (письмо Минтруда России от 27 апреля 2016 г. № 17-4/ООГ-701)

13.3. Компенсация полагается также за задержку отпускных, выходного пособия и других выплат, она начисляется в любом случае, какой бы уважительной причина ни была.

14.3. Для выплаты компенсации директором издается приказ.

14. Заключительные положения

14.1. Изменения и дополнения к Положению вносятся в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом образовательного учреждения.

В настоящем документе пронумеровано,
прошито и скреплено печатью

Листов

Специалист по кадрам _____ Кингсен О.М.



[Handwritten signature]