

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат»

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат»
от 27.03.2024г. протокол № 1/2024

УТВЕРЖДЕНО
Пр. от 19.04.2024 г. № 37 – осн./деят.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ «ЛЕСОБИРЖСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ,
РЕАЛИЗУЮЩАЯ АДАПТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ПРОГРАММЫ»**

г. Кингисепп

2024 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ.....	4
III. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ	14
IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА	18
V. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	20
VI. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	23
VII. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	23
VIII. РАСЧЕТ ВЫПЛАТ ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ	24
IX. РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК.....	24
X. ОПЛАТА ПО СРЕДНЕМУ ЗАРАБОТКУ	24
XI. ОПЛАТА КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ.....	25
XII. ЗАДЕРЖКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	25
XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	25

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между:

-работодателем и работниками ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат» и разработано в соответствии с документами:

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями);

- Постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области" (с текущими изменениями и дополнениями).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учрежден приказом №40 от 11.08.2020 Комитетом общего профессионального образования Ленинградской области (далее – уполномоченный орган), в кратности 5.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.5. Настоящее Положение разработано 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 и усиления социально-экономической защиты работников, улучшение их материального положения за счет доплат, надбавок, премий и выплаты материальной помощи.

1.6. Система оплаты труда работников ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

- определение и установление должностных окладов;
- перечень, размер и порядок установления выплат компенсационного характера;
- перечень, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера (Приложение № 4);
- согласование с выборным советом трудового коллектива Учреждения.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер и порядок выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.8. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат) и стимулирующих выплат (премий и постоянных стимулирующих выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится **раздельно по каждой из должностей.**

1.11. Заработная плата сотрудника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ.

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказом руководителя Учреждения (локальным нормативным актом) и прописывается в трудовом договоре.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, 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 (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ **не допускается**.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, **не допускается**.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО № 262 от 30.04.2020.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. 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), определяемого 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)*).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262 и 2.2. настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общепрофессиональным профессиям рабочих - согласно приложению 1 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденного постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262;

**Межуровневые коэффициенты
по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым
профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; садовник; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н кухонный рабочий; кастелянша; кладовщик;	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,10
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; контролер технического состояния автотранспортных средств;	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	1,40
	4-й КУ (1)	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы,	1,80

		выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель транспортного средства по перевозке пассажиров; машинист по стирке белья; рабочий по обслуживанию здания; машинист (кочегар); повар; слесарь –электрик;	
--	--	---	--

(1) Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения трудового коллектива и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к о системам оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденного постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262;

Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; калькулятор; кассир; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь ; табельщик;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший";	1,25
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	бухгалтер ; документовед;	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория; бухгалтер; зав.складом	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться III внутридолжностная категория; бухгалтер; специалист по кадрам, инженер-программист; специалист по охране труда и безопасности	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	2,30

		должностное наименование "ведущий"	
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
Должности, не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам; работник контрактной службы;	1,95
		Контрактный управляющий	2,50

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденного постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262;

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
1	2	3	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25	
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре;	
		с высшим образованием	1,75
		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования;	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог;	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; советник директора по воспитанию, старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
с высшим образованием		2,00	
без высшего образования		1,70	
Должности, не включенные в ПКГ	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25	

2.7. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262;

****Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу***

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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".

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).

Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

****Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников***

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

$СЧ_i$ - ставка почасовой оплаты труда для i -го педагогического работника учреждения;

$РДО_i$ - ставка заработной платы i -го работника

$ЧМ_i$ - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i -м работником должности, определяемое:

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктом 3.10 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262 и пункта 3.6. настоящего Положения.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

$ДО_i$ – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

$КК_i$ – повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

$КТ_i$ – повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, помимо медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Особенности установления надбавок за квалификационную категорию по должностям медицинских работников устанавливаются в соответствии с разделом 5 приложения 7 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденного постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262.

Межуровневые коэффициенты по должностям медицинского и фармацевтического персонала

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1-й КУ	инструктор по лечебной физкультуре;	1,65
	3-й КУ	Медицинская сестра;	1,85
ПКГ «Врачи и провизоры»	2-й КУ	Врачи-специалисты<1>;	2,70

<1> Кроме врачей – специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической

деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

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

2.13. Должностные оклады по должностям заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, устанавливаются в размере 90 проц. минимального уровня должностного оклада директора.

2.14. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДО_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}}$$

где:

$СДО_j$ - СДО в j-м учреждении;

$МДО(оп)_{ij}$ - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 Положения настоящего положения;

$ШЧ(оп)_{ij}$ - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.15. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый
2	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый

Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1.Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	более 400	II
		от 280 до 400	III
		от 180 до 280	IV
		от 80 до 180	V
		менее 80	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

- 1.Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:
 - по списочному составу на 1 января;

III. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством ст. 150-154 ТК РФ.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 15 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	2000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО (1)
	по математике	15% РДО
	учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

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).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.5. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 7 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях ЛО по видам экономической деятельности утвержденное постановлением Правительства ЛО от 30 апреля 2020 года № 262 (2.8. настоящего положения)

3.6. В связи с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, воспитательная и учебная деятельность в течение дня чередуется, с учетом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых советом трудового коллектива. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

***Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Отдельным категориям работников учреждений (отделений) социальной защиты населения (кроме указанных в п.6) за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и родителями детей-инвалидов, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации <1>	10

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <10>	20
3	Отдельным категориям работников образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <11>	20
4	Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей <12>	20
5	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <13>	20

<1> Выплата назначается: педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры (культурным организаторам, библиотекарям, аккомпаниаторам, руководителям кружков), социальным работникам, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитации инвалидов, помощникам по уходу (сиделкам), парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Выплата также может быть назначена специалистам по социальной работе, водителям исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<10> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<11> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<12> Выплата назначается: педагогическим работникам, помощникам воспитателя, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<13> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3.8. 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 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).

3.9. Об уменьшении или увеличении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года педагогические работники предупреждаются не позднее чем за два месяца. Догрузка педагогической работой возможна по производственной необходимости по обоюдному согласию сторон.

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(p) + \Phi(\pi),$$

где:

$\Phi(p)$ – годовой фонд оплаты труда руководителей Учреждения;

$\Phi(\pi)$ – годовой фонд оплаты труда прочих работников Учреждения.

4.2. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения ($\Phi(\pi)$) определяется по формуле:

$$\Phi(\pi) = \left(12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД} \right) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК},$$

где:

МДО_i – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i -й штатной единице Учреждения, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории по i -ой штатной единице Учреждения, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК_i – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i -ой штатной единице Учреждения;

ПК_i – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i -ой штатной единице Учреждения, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в

минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.2 настоящего Положения;

РК – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам Учреждения за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам Учреждения за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

В части работ, перечисленных в приложении 15 пункт 3.3 настоящего Положения, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников Учреждения.

4.3. Так как в Учреждении круглосуточное и непрерывное обслуживание контингента, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

4.4. В целях планирования расходов на оплату труда работников Учреждения формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

4.5. Установленная при тарификации заработная плата учителям и воспитателям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Так же установленная по штатному расписанию заработная плата административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, кроме сотрудников, работающих по суммированному учету рабочего времени. Этим сотрудникам заработная плата выплачивается согласно отработанному времени по графику смен.

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

4.7. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных

Занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится согласно утвержденным тарификационному списку и штатному расписанию, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

4.8. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной работы входящей в круг должностных обязанностей, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства.

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

4.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается только как поощрение (премия) по итогам работы за определенный период.

4.12. Начисление заработной платы сотрудникам Учреждения производится на основании приказов по учреждению и табелей учета рабочего времени. Табель предоставляется ответственным лицом не позднее 27 числа текущего месяца в бухгалтерию Учреждения в соответствии с графиком документооборота Учетной политики Учреждения.

V. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. В соответствии с положениями ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы сотрудников могут производиться только в случаях, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами. Основанием для удержаний может быть также письменное заявление (согласие) самого Сотрудника.

5.2. 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.

5.2.1. 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);

- удержания сумм из заработной платы лиц, осужденных к исправительным работам (ст. 43 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, принятого Федеральным законом от 8 января 1997 г. N 1-ФЗ).

5.2.2. 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 которого 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).

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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. 65 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве" (далее по тексту - Закон об исполнительном производстве) исчисляются из суммы, оставшейся после удержания налогов.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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 их по их поручению на счета третьих лиц в банках.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. В соответствии со ст. 138 ТК РФ и ст. 66 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 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%.

5.13. Во всех случаях сумма установленных ограничений должна исчисляться от начисленной в пользу физического лица суммы за минусом налога на доходы физических лиц (ст. 65 Закона об исполнительном производстве).

VI. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам создана постоянно действующая тарификационная комиссия. Состав тарификационной комиссии определяет и утверждает Руководитель Учреждения. 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.

6.2 Тарификационный список составляется ежегодно один раз на 1 сентября, заверяется всеми членами тарификационной комиссии. В случае изменения расчетной величины (для расчета должностных окладов) вносятся изменения в тарификационные списки и штатное расписание и так же утверждаются, и подписываются тарификационной комиссией.

Тарификационный список заполняется по категориям педагогического персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Составляется штатное расписание на каждого сотрудника административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала согласно штатным нормативам утвержденных Постановлением Правительства Ленинградской области от 19.10.2007 г. №262.

6.3 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

VII. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

7.1 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.

7.2. Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной для определенной категории сотрудников, для сотрудников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (абз. 2 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), для сотрудников, работающих в режиме неполного рабочего времени, нормальная продолжительность рабочей недели уменьшается.

7.3. Исключать при подсчете нормы рабочего времени, в течение которого работник был освобожден от исполнения трудовых обязанностей. В частности, ежегодные отпуска, периоды временной нетрудоспособности и др. Это установлено письмами Роструда от 18 мая 2011 г. № 1353-6-1 и от 1 марта 2010 г. № 550-6-1.

7.4. Установлен учетный период один год. Для сотрудников, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период (1 год) установлен согласно статьей 104 Трудового кодекса РФ.

VIII. РАСЧЕТ ВЫПЛАТ ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ

8.1. 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.

Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 «Об оплате труда за сверхурочную работу»

IX. РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

9.1. Бланк расчетного листка составлен и согласован с советом трудового коллектива. Форма расчетного листка закреплена в учетной политике учреждения в приложении «Перечень неунифицированных форм документов».

9.2. 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).

X. ОПЛАТА ПО СРЕДНЕМУ ЗАРАБОТКУ

10.1. При расчете среднего заработка длительность расчетного периода составляет 12 календарных месяцев, предшествующих периоду сохранения за сотрудником среднего заработка (ч. 3 ст. 139 ТК РФ). В расчетный период включается только фактически отработанное время.

10.2. В заработок за этот период включают все выплаты (п. 2 положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922).

- зарплата, начисленная сотрудникам;

- надбавки и доплаты (за классность, выслугу лет, совмещение профессий и т. п.);
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, при многосменном режиме, в выходные и праздничные дни и сверхурочно);
- премии и вознаграждения с учетом особенности включения премий в расчет среднего заработка.

XI. ОПЛАТА КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

11.1. Вернувшись из командировки, сотрудник обязан представить авансовый отчет. К нему приложить подтверждающие документы о расходах, которые возникли в служебной поездке.

11.2. Руководитель образовательной организации возмещает расходы, связанные со служебной командировкой:

- при наличии свободных средств;
- на усмотрение администрации, если это связано с уставной деятельностью образовательной организации и повышает ее рейтинг.

После подтверждения расходов работником, бухгалтерией делает окончательный расчет по выданному авансу.

XII. ЗАДЕРЖКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

12.1. 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.

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

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

12.4. Для выплаты компенсации директором издается приказ.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, требуется согласовывать с председателем совета трудового коллектива школы.

13.2. Оригинал Положения об оплате труда хранится у руководителя, копия Положения, передается на хранение в бухгалтерию организации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359040073915316482112313993369613528402878580841

Владелец Пименова Инна Юрьевна

Действителен с 27.02.2024 по 26.02.2025