

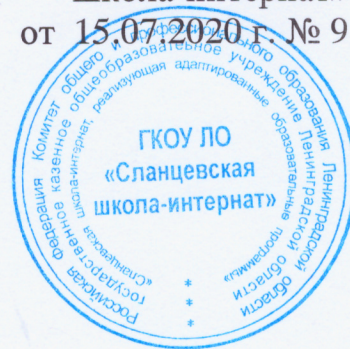
РАССМОТРЕНО

На общем собрании работников
ГКОУ ЛО «Сланцевская школа-
интернат»
Протокол от 26.06.2020 г. № 11

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено
Протокол заседания от 26.06.2020 г.
№ 9

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГКОУ ЛО «Сланцевская
школа-интернат»
от 15.07.2020 г. № 9



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

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

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГКОУ ЛО "Сланцевская школа-интернат" разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020г. № 262 " об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и о признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области."

1.2 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 20.12.2019г. № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области"

1.3.Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений.

1.4. Положение вступает в действие с 01.07.2020г. По инициативе директора учреждения, по согласованию с собранием коллектива, Положение (отдельные его пункты) могут быть изменены и дополнены.

1.5. Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета ЛО в соответствии с законодательством РФ,

устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемый на работу по совместительству,

порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6.размер заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором.

1.7.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты 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 компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. Выплата заработной платы работникам осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.(ст.80 ТК РФ).

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований.

2.2. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.3. Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

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

2.5. Оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Месячная заработная плата учителей и воспитателей 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 в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

2.7. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.8. 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).

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

2.10. 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.

2.11. Тарификационный список педагогических работников в Учреждении составляется ежегодно на 1 января и 1 сентября.

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

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

2.13. 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 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.

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

2.15. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам 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 объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.16. Для расчета должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) применяется расчетная величина в соответствии с законодательством Правительства Ленинградской области.

2.17. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым 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.

2.18. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня:

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

2.19. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения «О материальном стимулировании работников ГКОУ ЛО «Сланцевская школа-интернат».

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению.

При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.20 Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

2.21. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

2.22. Начисление заработной платы сотрудникам Учреждения производится на основании приказов по учреждению и табелей учета рабочего времени. Табель предоставляется ответственным лицом не позднее 25 числа текущего месяца в бухгалтерию учреждения в соответствии с графиком документооборота Учетной политики учреждения.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов.

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

3.2. 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 видам 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.

3.3. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов работников ГКОУ ЛО «Сланцевская школа-интернат» устанавливаются в размерах:

По должностям работников образования

№ п/п	Должность	Размер межуровневого коэффициента	
		Высшее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование
1.	Учитель, учитель-логопед	2,0	1,7
2.	Воспитатель	1,9	1,6
3.	Тьютор	2,0	1,7
4.	Педагог-психолог	1,9	1,6

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Должность, профессия	Размер межуровневого коэффициента
1.	Библиотекарь	1,8
2.	Бухгалтер 1 категории	1,95
3.	Бухгалтер 2 категории	1,95
4.	Водитель	1,20
5.	Кастелянша	1,05
6.	Кладовщик	1,05
7.	Кухонный рабочий	1,05
8.	Машинист по стирке белья	1,05
9.	Повар	1,20
10.	Помощник воспитателя	1,25
11.	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	1,05
12.	Секретарь	1,20
13.	Уборщик служебных помещений	1,05
14.	Дворник	1,05

4. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

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.

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

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

4.4. 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 и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1 специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;	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

4.5. 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 руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

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

4.6.1. Группа по оплате труда определяется уполномоченным органом.

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
	Специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;	-	свыше 400	до 400	до 280	до 180	до 80

4.6.3 Объемные показатели, характеризующие масштаб управления Учреждением.

№ 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 (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе – интернате, общежитии, детском доме)	Из расчета за каждого дополнительно	1

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом по учреждению соответственно в размере 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу руководителя учреждения.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

5.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда:

№ п/п	Государственное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях Ленинградской области	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %
2	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Учителя, воспитатели, помощник воспитателя, библиотекарь	20 %
3	За разрывной рабочий день	Воспитатель, помощник воспитателя	10 %

5.4. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждений образования, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя общеобразовательных учреждений (в том числе школ-детских садов), преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе).	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов общеобразовательных школ и школ-интернатов всех типов и наименований ¹ за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %

Примечания:

1. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

2. Учитель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

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

5.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), 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.

5.7. 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) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), 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) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет часовой тарифной ставки работника на окладе (должностной оклад) рассчитывается путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется как деление годовой нормы часов на 12, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна (непрерывно действующая организация).

5.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством. Учетный период устанавливается – 1 год.

5.9. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется 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.

Работникам учреждения устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Профессия	Надбавка, проц. От должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	Водитель, кладовщик, повар, уборщик служебных помещений	4

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителя учреждения определяется приказом директора школы. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о материальном стимулировании и оказания материальной помощи работникам ГКОУ ЛО «Сланцевская школа-интернат».

6.2. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- 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 руководителю учреждения определяются Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

Установление работникам иных стимулирующих выплат не допускается.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению согласно Положения об оплате труда и стимулирования работников в ГКОУ ЛО "Сланцевская школа-интернат". (пункт 4.1. Положением 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 от 30.04.2020 №262) при наличии средств.

6.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.5. Надбавка за квалификационную категорию:

- педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.4. За часы, дни, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, оплачиваются с учетом компенсационных выплат за работу в специальных (коррекционных) учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

8. Удержания из заработной платы

8.1. 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 самого сотрудника.

8.2. 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.

8.2.1. 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");
- 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).

8.2.2. 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).

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

- удержание членских профсоюзных взносов.

8.3. Производимые из выплачиваемых в пользу физических лиц сумм удержания должны оформляться надлежащим образом, рассчитываться в строго установленной последовательности и учитываться в регистрах бухгалтерского и налогового учета.

8.4. 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. № 119-ФЗ "Об исполнительном производстве" (далее по тексту - Закон об исполнительном производстве) исчисляются из суммы, оставшейся после удержания налогов.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. 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 фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода;
- дня перечисления дохода со счетов организации в банке на счета физических лиц - получателей либо их по их поручению на счета третьих лиц в банках.

8.8. С авансовых выплат по заработной плате за первую половину месяца, а также с разовых выплат в пользу увольняемых работников, а также лиц, уходящих в отпуск,

исчисленные и удержанные суммы налога могут перечисляться не по факту их выплаты, а одновременно с получением средств на оплату труда за вторую половину месяца в пользу работников организации.

8.9. 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.

8.10. 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%.

8.11. 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).

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждается руководителем учреждения.

9.2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075.

9.3. Тарификационный список педагогических работников формируется из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

9.4. Размер ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

9.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения.