

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ленинградской области «Волосовская школа-интернат, реализующая
адаптированные образовательные программы»

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
протокол № 2 от 30 октября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ГБОУ ЛО «Волосовская школа-интернат»
от 31 октября 2023 г. № 186-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2023 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Волосовская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников ГБОУ ЛО «Волосовская 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 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»,

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г. протокол № 11,

Положения об особенностях назначения и выплаты в 2012-2020 годах застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат в субъектах Российской Федерации, участвующих в реализации пилотного проекта, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.04.2011 № 294 «Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2012 – 2020 годах территориальными органами фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а также об особенностях уплаты страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,

Областного закона от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановления 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 регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками образовательного учреждения Ленинградской области (далее работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения. Положение является обязательным для всех работников образовательного учреждения.

Положение принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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 2020 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»:

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.

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

Расчетная величина - показатель, установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

Межуровневый коэффициент - показатель, устанавливаемый

Правительством Ленинградской области по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников;

Масштаб управления учреждением - перечень объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность функций управления учреждениями в соответствующей отрасли, устанавливаемых Правительством Ленинградской области;

Коэффициент масштаба управления учреждением - коэффициент, применяемый уполномоченным органом для определения должностного оклада руководителя с учетом значений объемных показателей, в соответствии с порядком, установленным Правительством Ленинградской области;

Уполномоченный орган - орган государственной власти Ленинградской области, исполняющий функции и полномочия учредителя учреждения;

Основной персонал - работники, непосредственно выполняющие функции, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2. Основные условия системы оплаты труда

2.1. 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.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- персональных надбавок;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

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.

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

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.

2.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.5. 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.

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 (оклад, ставка заработной платы).

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

2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на счета в кредитной организации на карты платёжной системы «МИР». Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится за первую половину месяца 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца 10-го числа следующего месяца за отчетным, заработная плата за декабрь выплачивается за первую половину месяца до 25 декабря, за вторую половину месяца в декабре в соответствии с Приказом (распоряжением) Комитета финансов «Об утверждении порядка завершения операций по исполнению областного бюджета Ленинградской области». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. В заработную плату за первую половину месяца, помимо оклада за отработанное время, включаются компенсационные выплаты, которые не зависят от оценки итогов работы за месяц, стимулирующие выплаты могут не включаться. Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени.

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

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 5.

Мониторинг уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников необходимо 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 средств на обеспечение осуществления функций образовательного учреждения.

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

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной

платы) всех штатных единиц по штатному расписанию с учетом повышающего коэффициента специфики территории, повышающего коэффициента уровня квалификации по должностям;

- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

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 не менее 20 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по учреждению.

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

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

3.6. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.6.1. 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:

- 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);

- учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года;

- 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.

3.6.2. 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.

3.6.3. 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 структурных подразделениях, где они имеются.

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

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

3.6.6. 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.

3.6.7. 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.

3.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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 учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы рассчитывается так же как и оплата в праздничные и выходные дни.

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле: $СЧ_i = РДО_i / ЧМ_i$

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);

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

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

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат.

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.

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

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.

Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, норма рабочего времени, установленная для определенной категории сотрудников (Ст.92 ТК):

- для работников в возрасте до 16 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.

Исключать при подсчете нормы рабочего времени время, 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.

3.9. Работа на неполное рабочее время:

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.10. 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.

3.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам образовательного учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников образовательного учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 20 процентов от суммы должностных окладов по учреждению. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области определяется приказом (распоряжением) уполномоченного органа в пределах, утвержденных бюджетных средств на соответствующий календарный год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (трудового коллектива).

3.12. Размеры стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливаются распоряжением уполномоченного органа.

3.13. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом (распоряжением) учреждения.

3.14. 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.

3.15. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положения о порядке установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам, на основании письменного заявления работника.

4. Размер и порядок установления должностного оклада с учетом межуровневых коэффициентов работникам (за исключением

**руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)
учреждения.**

4.1. 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.

4.2. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

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

4.4. 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 4.1 настоящего Положения. Установление учреждением по должности, не включенной в ПКГ, должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более высокого, чем по следующей должности, не включенной в ПКГ, не допускается. Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из областного бюджета Ленинградской области.

Должностные оклады по должностям медицинских работников государственных учреждений Ленинградской области устанавливаются в размере минимального уровня должностного оклада.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также

установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

4.5. Межуровневые коэффициенты применяются согласно Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденному Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно [приложению 1](#) к Положению от 30 апреля 2020 года № 262,

*Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общеотраслевые 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 локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Приложение 1).;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно [приложению 2](#) к Положению от 30 апреля 2020 года № 262;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно [разделу 2](#) приложения 4 к Положению от 30 апреля 2020 года № 262;

по должностям работников образования - согласно [разделу 1](#) приложения 5 к Положению от 30 апреля 2020 года № 262;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно [разделу 1](#) приложения 6 к Положению от 30 апреля 2020 года № 262;

по должностям медицинского и фармацевтического персонала - согласно [разделу 1](#) приложения 7 к Положению от 30 апреля 2020 года № 262.

4.6. 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 настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, 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.

4.7. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
4 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю, и работников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, которые осуществляют трудовую деятельность на территории Всеволожского муниципального района, городского поселка Новоселье Анинского городского поселения Ломоносовского муниципального района, Тельмановского сельского поселения Тосненского муниципального района Ленинградской области)	1,0

4.8. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i - надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная	Над
	категория, классно	бавк

	сть	а
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

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.10. 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) настоящим Положением, 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 званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

5. Размер и порядок установления должностного оклада руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения.

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом 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 соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

5.2. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 процентов минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

5.3. 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:

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 настоящим Положением;

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно Положению от 30 апреля 2020 года № 262:

Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
... общеобразовательные организации; организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей...	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

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

5.4. 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

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

5.5. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений Положения от 30 апреля 2020 года № 262:

Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
...Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы; оздоровительные образовательные организации 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

5.6. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно

утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года:

№ 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 очного отделения по заочной форме обучения*	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4.	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе – интернате, общежитии, ресурсном центре)*	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)*	Из расчета за каждого дополнительно	1
6.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)*	Из расчета за каждого дополнительно	1
7	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных	Из расчета за каждого дополнительно	1

образовательных учреждений)*		
------------------------------	--	--

*Контингент обучающихся (воспитанников) слушателей образовательных организаций определяется по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало календарного года; по школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января.

5.7. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
4 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю, и работников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, которые осуществляют трудовую деятельность на территории Всеволожского муниципального района, городского поселка Новоселье Анинского городского поселения Ломоносовского муниципального района, Тельмановского сельского поселения Тосненского муниципального района Ленинградской области)	1,0

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО_i - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного

бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не допускается.

6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

6.1. 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 выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

6.3. 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.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

По результатам специальной оценки 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 специальной оценки рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. 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 без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 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.

6.6. 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.

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 выплаты и стимулирующие выплаты.

6.7. Согласно трудовому законодательству РФ ст.152, отработанное сверхурочное время работнику оплачивается:
-первые два часа за день – не менее, чем в полуторном размере;
-третий и последующие часы за день – не менее, чем в двойном размере.
Для расчета можно воспользоваться рекомендациями Минздрава России

(письмо от 2 июля 2014 г. № 16-4/2059436).

6.8. Оплата труда в нерабочие дни, установленные Указами Президента РФ, производится в обычном режиме, месячная зарплата работников не снижается (Письмо Минтруда РФ от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696, Информация Роструда от 04.06.2020, Письмо Минтруда РФ от 17.06.2020 № 14-1/В-735).

6.9. 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 3.7 настоящего Положения.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

6.10. В связи с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель 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 коллективным договором. 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.

6.11. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором. При их отсутствии - локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (общего собрания трудового коллектива).

6.12. Минимальные размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда за выполнение дополнительных обязанностей приведены в Приложении 15 в «Положении о системах оплаты труда в государственных учреждениях

Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

6.13. Компенсационные выплаты работникам производятся по следующим показателям:

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) 2000,00 рублей. (Выплата осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной (...для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса. Выплата назначается на начало учебного года, возможна корректировка (в связи с изменением списочной численности обучающихся) на начало календарного года.

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации) 5000,00 рублей (выплата осуществляется на 1 класс независимо от наполняемости класса).

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба 5000,00 рублей.

- учителям за проверку письменных работ обучающихся :

- учеников 1 - 4 класса общеобразовательных организаций - 10% от РДО* (выплата осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке);

- по русскому и родному языку - 20% РДО* (выплата осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке);

- по математике - 15% от РДО* (выплата осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке).

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);

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

- за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами:

- педагогическим работникам – 20% (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.);

- отдельным категориям учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель для ночного дежурства, библиотекарь) – 20% (Выплата назначается в полном размере ... младшим воспитателям 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 ...библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.);

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому - 20% (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.

Размеры компенсационных выплат раздела 6.13 установлены в минимальных значениях. При необходимости и наличии бюджетных средств данные размеры компенсационных выплат могут быть увеличены по Приказу руководителя с учетом мнения трудового коллектива.

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

7. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам.

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (трудового коллектива).

7.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются из следующего перечня выплат:

- 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).

7.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

Выплаты руководителю осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 6.2 и 6.3 настоящего Положения (соответственно), не допускается.

7.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

руководителю учреждения - по итогам работы учреждения за фактически отработанное время;

работникам учреждения - по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения (филиала) учреждения и(или) по итогам работы конкретного работника.

7.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

7.7. 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, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и(или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом или самим учреждением.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

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

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

7.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

7.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

7.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается: удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности; плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения; механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

7.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени. Вновь назначенному руководителю премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с указанными выплатами, ранее установленными на отчетный период руководителю.

7.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

7.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и(или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

7.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам.

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) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера

премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (трудового коллектива) (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

7.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

7.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения и комиссией по установлению выплат стимулирующего характера, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения и руководителю выплачиваются одновременно.

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

7.19. 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 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

7.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

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

7.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ),

должностям, не включенным в ПКГ, 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 один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7.23. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей на основании приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения комиссии трудового коллектива.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной информации) о значениях показателей эффективности и результативности;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке);

выявления в отчетном периоде нарушений соблюдения руководителем антикоррупционного законодательства;

несоблюдения руководителем санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений, территории;

несоблюдения руководителем правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

наличия случаев травматизма среди обучающихся, произошедших по вине работников учреждения;

наличия случаев самовольного ухода обучающихся из учреждения с круглосуточным пребыванием детей;

несоблюдения исполнительской дисциплины;

применения дисциплинарного взыскания к руководителю за отчетный период.

7.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением

руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

8. Размеры и порядок оказания материальной помощи работникам.

8.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

8.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

9. Оплата по среднему заработку.

9.1. При расчете среднего заработка необходимо руководствоваться Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

9.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Средний дневной заработок рассчитывается по правилам исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

10. Оплата расходов, связанных с временной нетрудоспособностью работников, пособий по беременности и родам, пособий при рождении ребенка, пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет, пособий при постановке на учет в ранние сроки беременности и других выплат, предусмотренных социальным страхованием

10.1. Оплата расходов, связанных с временной нетрудоспособностью работников за первые три дня выплачивается за счет средств учреждения в ближайший срок выплаты заработной платы.

10.2. Оплата расходов, связанных с временной нетрудоспособностью работников (за исключением первых трех дней), пособий по беременности и родам, пособий при рождении ребенка, пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет, пособий при постановке на учет в ранние сроки беременности и другие выплаты, предусмотренные социальным страхованием в соответствии с пилотным проектом «Прямые выплаты», вступившим в действие с 01 июля 2020 года на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 21.04.2011 года № 294 выплачивается непосредственно Социальным фондом России (СФР) на основании представленных страхователем в установленные законом сроки сообщений о страховом случае, ответов на запрос СФР для расчета пособия, содержащих сведения о страховых случаях в электронной форме по форматам, установленным Социальным фондом России.

Пособие перечисляется Социальным фондом России в течении 10 рабочих дней с момента получения необходимых документов и сведений от работодателя.

10.3. При наступлении страхового случая работник (его уполномоченный представитель) обращается к работодателю по месту своей работы (службы, иной деятельности) с заявлением о выплате

соответствующего вида пособия (далее - заявление) и документами, необходимыми для назначения и выплаты пособия в соответствии с законодательством Российской Федерации. Форма заявления утверждается Фондом.

Больничный лист по временной нетрудоспособности работодателю направляется медицинской организацией в электронном виде по средствам электронного документооборота, одновременно направляется от Социального фонда России запрос СФР для расчета пособия в электронном виде.

10.4. Перечень документов, необходимых для назначения и выплаты пособий, определяется в соответствии с федеральными законами "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

10.5. Для перерасчета ранее назначенного пособия застрахованное лицо (его уполномоченный представитель) обращается к страхователю с заявлением о перерасчете ранее назначенного пособия (далее - заявление о перерасчете) и документами, необходимыми для такого перерасчета. Форма заявления о перерасчете утверждается Фондом.

10.6. К заявлению (заявлению о перерасчете) при его подаче уполномоченным представителем застрахованного лица прилагается документ, подтверждающий его полномочия.

10.7. Работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня представления работником (его уполномоченным представителем) заявления и документов, необходимых для назначения пособия или со дня поступления запроса от СФР для расчета пособия представляет в Социальный фонд России по месту регистрации поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия или ответ на запрос от СФР для расчета пособия.

10.8. В случае представления застрахованным лицом (его уполномоченным представителем) заявления о перерасчете и справки (справок) о сумме заработка страхователь не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения заявления о перерасчете и справки (справок) о сумме заработка или при поступлении запроса от СФР для расчета пособия представляет их в Социальный фонд России по средствам электронного документооборота. Социальным фондом России производится перерасчет назначенного пособия за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих дню представления справки (справок) о сумме заработка застрахованного лица, пособие перечисляется в течении 10 рабочих дней с момента получения необходимых документов и сведений.

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 работника основанием для удержаний является письменное заявление (согласие) самого работника.

11.2. В зависимости от оснований различаются три вида удержаний, производимых из начисленных в пользу работников 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 которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи

77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК).

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. Удержание производится на основании приказа (распоряжения) руководителя. 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. 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.

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 их по их поручению на счета третьих лиц в банках.

11.10. НДФЛ исчисленный и удержанный за период с 23 числа предыдущего месяца по 22 число текущего месяца перечисляется не позднее 28 числа текущего месяца, за период с 23 декабря по 31 декабря не позднее последнего рабочего дня года, за период с 1 января по 22 января не позднее 28 января.

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. 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 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. 65 Закона об исполнительном производстве).

12. Расчетный листок.

12.1. Форма расчетного листка закреплена в учетной политике учреждения.

12.2. В расчетном листке указываются:

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

12.3. Выдача расчетного листка производится в установленный срок выдачи расчетных листков, утвержденный Приказом руководителя под роспись работника в Журнале выдачи расчетных листков сотрудникам. Забирать расчетный листок работник должен сам или уполномоченный работником по доверенности или заявлению самого работника.

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 зарплаты 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.

13.4. Для выплаты компенсации руководителем издается приказ.

14. Заключительные положения

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

Перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные) работы.

№ п/п	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы)
1	Водитель автомобиля
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3	Повар
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

*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 локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.