

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ГБОУ Школа № 1282 «Сокольники»
от 30.08.2021 2021 года № 355/1



Директор В. Н. Долматов

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГБОУ ШКОЛА № 1282 «Сокольники»

Москва

2021

1.

Термины и определения.

1.1. Для целей настоящего Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы Школа № 1282 «Сокольники» (далее - Положение) применяемые термины означают:

«Учреждение», «Школа» - ГБОУ Школа № 1282 «Сокольники»;

«работник» - физическое лицо, заключившее трудовой договор с Учреждением;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации;

«трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Положением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«совместительство» - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

«внутреннее совместительство» - трудовая деятельность работника, занимающего в Учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с Учреждением дополнительного трудового договора;

«внешнее совместительство» - трудовая деятельность в Учреждении работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации;

«совмещение» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«расширение зон обслуживания, увеличение объема работ» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату;

«система оплаты труда» - применяемый в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда;

«фонд оплаты труда» – суммарные денежные средства Учреждения, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату;

«фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера;

«оплата труда» - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ и города Москвы, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения;

«оклад (должностной оклад, тарифная ставка)» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«ставка заработной платы» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«базовый оклад (базовый должностной оклад, базовая ставка заработной платы)» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, должности руководителя, специалиста или служащего, и входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

«надбавка» - ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника с учетом показателей предыдущего периода;

«выплата стимулирующего характера» - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат;

«молодые специалисты» - педагогические работники до 30 лет, впервые принятые на педагогическую работу после получения диплома о

высшем профессиональном образовании.

2. Общие положения

Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников ГБОУ Школа №1282 (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона города Москвы от 20.06.2001 № 25 «О развитии образования в городе Москве»;
- Закона города Москвы от 28.04.2010 № 16 «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве»;
- постановлением Правительства Москвы от 03.08.2010 № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- постановлением Правительства Москвы от 28.12.2010 № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 № 407 –ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (в редакции Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 № 755, Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 № 234);
- приказом Департамента образования города Москвы от 12.10.2011 № 751 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;
- приказом Департамента образования города Москвы «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» от 12.02.2015 № 40;
- приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 40»);
- приказом Департамента образования и науки города Москвы от 12.08.2021 № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»;
- распоряжением Департамента образования и науки города Москвы от 25.05.2021 № 106р «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»;
- информационным бюллетенем № 1 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации «Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций» сборник основных нормативных правовых и иных актов, связанных с регулированием вопросов оплаты труда работников;
- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором Учреждения;

2.1. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения, порядок установления, изменения и выплаты заработной платы работникам Учреждения, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

2.2. Положение разработано в целях оптимизации планирования и

управления расходами на оплату труда, совершенствования организации и упорядоченности системы оплаты труда, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

2.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.4. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно ст. 74 ТК РФ.

2.5. При установлении заработной платы работникам Учреждения соблюдаются следующие условия:

обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

заработная плата работников Учреждения, отработавших месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнивших трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;

должностные оклады работников Учреждения, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

2.7. Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Учреждения является календарный месяц.

2.8. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически

отработанного времени работниками Учреждения ведется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени 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.

2.9. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц.

Заработная плата перечисляется на лицевые банковские счета работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.11. При выплате заработной платы за истекший месяц работник в письменной форме извещается (выдается на руки расчетный листок) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Письменная форма извещения может быть направлена работнику путем электронной рассылки по корпоративной почте. Работник считается извещенным с момента отправки электронного сообщения.

2.12. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Категории работников Организации:

- педагогические работники (учитель, воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, старший педагог дополнительного образования, методист);
- административно-управленческий персонал (директор, первый заместитель директора, заместитель директора);
- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, специалист по учебно-методической работе);
- прочий персонал (специалист по охране труда, специалист, специалист административно-хозяйственной деятельности, комендант, техник-смотритель, инженер, системный администратор информационно-коммуникационных систем, специалист по интернет-маркетингу, контрактный управляющий, специалист по закупкам, ведущий инженер, экономист, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам,

библиотекарь, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

3. Система оплаты труда

3.1.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школы № 1282 «Сокольники» формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово - хозяйственной деятельности ГБОУ Школы № 1282 «Сокольники».

3.1.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и прочим материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения.

3.1.4. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» и включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения.

3.1.5. Система оплаты труда работников организации включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, систему повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного характера, доплаты и выплаты стимулирующего характера.

3.1.6. Система оплаты труда работников организации установлена на основании:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

3.1.7. Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется

в пределах объема субсидии на реализацию государственного задания, утвержденного учредителем Организации на текущий финансовый год.

Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на заработную плату работников, в том числе размеры доплат, надбавок, других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.8. Объем фонда оплаты труда Организации составляет не менее 70 процентов от объема субсидии на реализацию государственного задания, рассчитанной на основе нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ в государственных образовательных организациях, устанавливаемых Правительством Москвы, полученной Организацией на текущий финансовый год.

3.1.9. Фонд оплаты труда Организации (**ФОТ_у**) состоит из базовой (**ФОТ_б**) и стимулирующей части (**ФОТ_{ст}**). Доля каждой части определяется Организацией самостоятельно.

$$\mathbf{ФОТ_у = ФОТ_б + ФОТ_ст}$$

3.1.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, Младшего обслуживающего персонала.

3.1.11. Система стимулирующих выплат работникам Организации состоит из постоянных стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году, разовых стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году, постоянных стимулирующих выплат, разовых премий.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии отражающие качество и результативность его работы.

Размеры, порядок, условия назначения стимулирующих выплат закреплены в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа №1282 «Сокольники».

3.2. Распределение фонда оплаты труда работников Организации

3.2.1 Фонд оплаты труда работников Организации состоит из фонда оплаты труда педагогических работников (**ФОТ_п**) Организации и фонда оплаты труда непедагогических работников (**ФОТ_{нп}**).

$$\mathbf{ФОТ_у = ФОТ_п + ФОТ_нп}$$

3.2.2. Фонд оплаты труда непедагогических работников (**ФОТ_{нп}**) состоит из фондов оплаты труда административно-управленческого персонала (**ФОТ_{ауп}**), учебно-вспомогательного персонала (**ФОТ_{увп}**), Младшего обслуживающего персонала (**ФОТ_{моп}**).

$$\mathbf{ФОТ_нп = ФОТ_ауп + ФОТ_увп + ФОТ_моп}$$

Доли фондов оплаты труда указанных категорий работников устанавливаются исходя из финансовых возможностей Организации, количества штатных единиц, необходимых для выполнения определенного объема государственной услуги.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда работников Организации.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда

3.3.1 Базовая часть фондов оплаты труда Организации (ФОТп и ФОТнп) состоит из общей и специальной части.

3.3.2 Общая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы педагогических работников (учителей), для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (год) и базовые оклады (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы) для остальных работников.

3.3.3. Специальная часть включает в себя оклады (должностные оклады, тарифные ставки), повышающие коэффициенты к должностным окладам или ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера.

3.4. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда

3.4.1. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников Организации (учителей) состоит из фонда оплаты труда аудиторной занятости и фонда оплаты труда внеурочной деятельности.

Должностной оклад педагогического работника (учителя) рассчитывается по формуле:

$Oy = Ст\ зп + T1 + K1 + Двд$, где:

Oy – должностной оклад учителя

Ст зп - ставка заработной платы педагогического работника (учителя), рассчитанная исходя из стоимости ученико - часа и количества обучающихся в классе

T1 – ежемесячная оплата за проверку тетрадей

K1 - ежемесячная оплата за осуществление функций классного руководителя

Двд – оплата внеурочной деятельности

3.4.2. Для определения размера должностного оклада педагогического работника (учителя) в школе, применяется условная единица 1 «ученико-час», образовательная услуга за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом. При расчете «одного ученико-часа» берется средняя наполняемость класса по состоянию на 1 сентября 25 учеников.

Заработная плата учителя (преподавателя) в месяц выплачивается за фактический объем учебной нагрузки.

При установлении должностного оклада педагогического работника Организации (учителя), работающего с подгруппами обучающихся, установить, что расчет производится за среднее количество обучающихся в данном классе 25 учеников.

Деление на подгруппы производится в соответствии с утвержденным директором учебным планом, а также в классах с индивидуальным учебным планом.

Стоимость одного «ученико-часа» рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti}$$

где:

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя, руб.;

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе;

T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i - количество классов по всем параллелям.

Принять стоимость «ученико-часа» ($C_{\text{сту}}$) – 21 рублей.

Ставка заработной платы учителя ($C_{\text{т зп}}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{т зп}} = C_{\text{сту}} * \sum a1i * ti * 4,33, \text{ где}$$

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя, руб.;

$a1i$ – 25 – средняя численность обучающихся по предмету в классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

ti – Ставка за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

4,33 – коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную.

Оплата за обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и

слабовидящих детей-инвалидов производится фиксированной суммой – 1636,74 рублей;

Оплата за обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов производится фиксированной суммой – 3273,48 рублей.

Перерасчет должностного оклада педагогического работника (учителей) в течение учебного года производится при изменении учебной нагрузки со дня издания приказа. В остальных случаях перерасчет не производится.

Ставка за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным) составляет – 40918,50 рублей в месяц.

3.4.3. Ежемесячная оплата за осуществление функций классного руководителя (К1) начисляется из расчета 520 рублей 00 коп. за одного обучающегося. Количественный состав классов утверждается директором на 01 сентября учебного года. Принять для расчета осуществления функций классного руководства численность в классе 25 учащихся.

3.4.4. Ежемесячная оплата за проверку тетрадей (Т1) рассчитывается по формуле:

$$T1 = (a1i * tif) * K, \text{ где}$$

a1i – количество обучающихся по предмету в классе

tif – фактическое количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе

K – стоимость за проверку тетрадей и письменных работ учеников. Применяются следующие размеры K:

K = 6 руб. – по предметам: история, география, обществознание, химия, физика, биология.

K = 15 руб. – по предметам: математика, русский язык, литература, иностранный язык, по всем предметам в начальной школе.

3.4.5. Размеры выплат за внеурочную деятельность (Двд) устанавливаются в соответствии с планом внеурочной деятельности, утвержденным на учебный год, абсолютных размерах.

При оплате внеурочной деятельности педагогических работников повышающие коэффициенты не применяются.

Выбор программ внеурочной деятельности определен целями основной образовательной программой организации (углубленное изучение предметов, профильная направленность отдельных классов, запрос-потребность в занятиях) и программой организации.

3.4.6. Оплата труда в части внеурочной деятельности осуществляется исходя из, стоимости одного часа работы – 2273 руб. 25 коп.

Оплата труда по индивидуальным учебным планам (индивидуальная форма уроков) с применением очно/заочной формы обучения, осуществляется из расчета – 75% от стоимости одного часа работы.

3.4.7. Должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования, определяется с учетом стоимости «дето-дня» и количества воспитанников в группе и рассчитывается по формуле:

$$\text{Ов} = \text{Сств} \times \sum a1i \times t1 + 2 \times \text{Сств} \times \sum a2i \times t1 + 3 \times \text{Сств} \times \sum a3i \times t1$$

где:

Ов – должностной оклад воспитателя

Сств – стоимость одного «дето-дня»

a1i – количество воспитанников в **a1i** – группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i – количество воспитанников в **a2i** – группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i – количество воспитанников в **a3i** – группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti – среднее количество дней посещения воспитанниками **i**-ой группы;

3.4.8. Для определения размера должностного оклада воспитателя дошкольной группы применяется условная единица 1 «дето-день», образовательная услуга за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся.

Стоимость одного «дето-дня» рассчитывается по формуле:

$$\text{Сств} = \text{ФОТв1} / (\sum a1i \times t1i + \sum 2 \times a2i \times t1i + \sum 3 \times a3i \times t1i) \times n1, \text{ где}$$

Сств – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, кратковременного пребывания;

ФОТв1 – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, кратковременного пребывания;

a1i – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в **i**-группе полного дня, кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в **i** – группе полного дня, кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в **i** – группе полного дня, кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t1i – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного

образования, образовательной организации в i-группе полного дня, кратковременного пребывания;

n – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования.

Стоимость «дето-дня» (**С_{ств}**) - 150,00 рубля.

Оклад (должностной оклад) воспитателя (**Ст зп**) рассчитывается по формуле:

Ст зп = С_{ств} * ∑a_i*K, где

С_{ств} - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, руб.;

a_i – 25 среднее количество воспитанников;

K - 15 коэффициент перевода годового планового количества дней посещения воспитанников дошкольных групп в месячную.

3.4.9. При расчете стоимости «дето-дня» и должностного оклада воспитателя дошкольной группы используется среднее количество воспитанников – 25, посещающих i-группу.

3.4.10. Базовый оклад (базовый должностной оклад, базовая ставка заработной платы) педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, прочего персонала устанавливается в абсолютных размерах:

№№ п/п	должность	Размер базового оклада, рублей
•	Методист	21100
•	Старший воспитатель	21100
•	Воспитатель	21100
•	Педагог-психолог	21100
•	Педагог-организатор	21100
•	Социальный педагог	21100
•	Учитель-логопед	21100
•	Учитель-дефектолог	21100
•	Музыкальный руководитель	21100
•	Инструктор по физической культуре	21100
•	Старший педагог дополнительного образования	21100
•	Педагог дополнительного образования	21100

•	Специалист	21100
•	Ведущий специалист по кадрам	21100
•	Специалист по кадрам	21100
•	Контрактный управляющий	21100
•	Специалист по закупкам	21100
•	Комендант	21100
•	Техник-смотритель	21100
•	Ведущий инженер	21100
•	Инженер	21100
•	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	21100
•	Специалист по интернет-маркетингу	21100
•	Библиотекарь	21100
•	Делопроизводитель	21100
•	Помощник воспитателя	21100
•	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	21100
•	Экономист	21100
•	Специалист административно-хозяйственной деятельности	21100
•	Специалист по учебно-методической работе	21100
•	Специалист по охране труда	21100

3.4.11. Оклады (должностные оклады, тарифные ставки) устанавливаются по квалификационным уровням и определяются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности и определяется

повышающим коэффициентом к Базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставки заработной платы).

3.4.12. Повышающие коэффициенты устанавливаются трудовым договором с работником (дополнительным соглашением к трудовому договору) или приказом руководителя Учреждения при достижении соответствующих результатов в деятельности работника и (или) при наличии соответствующих условий труда. Повышающий коэффициент устанавливается на год с последующим пересмотром в зависимости от результатов деятельности работника.

3.4.13. Система повышающих коэффициентов к Базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставки заработной платы), устанавливается в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней с учетом сложности, вида и объема.

3.4.14. В Организации устанавливается следующая система повышающих коэффициентов:

Категория работников	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента	Примечание
Педагогические работники	1. За повышенный уровень сложности выполняемой работы: учителю, воспитателю, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, социальному педагогу, педагогу-организатору, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, инструктору по физической культуре, старшему педагогу дополнительного образования, методисту	1,2-8	к применяется к базовому должностному окладу
ПП	1. За повышенный уровень сложности выполняемой работы:	1,2- 9	к применяется к базовому должностному окладу

	<p>специалисту по охране труда, специалисту, специалисту административно-хозяйственной деятельности, коменданту, технику-смотрителю, инженеру, системному администратору информационно-коммуникационных систем, специалисту по интернет-маркетингу, контрактному управляющему, специалисту по закупкам, ведущему инженеру, экономисту, ведущему специалисту по кадрам, специалисту по кадрам, библиотекаря, делопроизводителю, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p>		
УВП	<p>1. За повышенный уровень сложности выполняемой работы: Помощнику</p>	1,2-3	к применяется к базовому должностному окладу

	воспитателя		
	2. За повышенный уровень сложности выполняемой работы:	1,2-9	к применяется к базовому должностному окладу
	Специалисту по учебно-методической работе		

3.4.15. Размеры повышающих коэффициентов указываются в трудовых договорах работников как персональная надбавка.

3.4.16. Повышающие коэффициенты за повышенный уровень сложности работы воспитателям, помощникам воспитателей не выплачиваются в не учебное время (период подготовки к учебному году, период ремонтных работ).

3.4.17. Пересмотр размеров повышающих коэффициентов осуществляется в следующие сроки:

- при учете вида группы – со дня начала работы группы;
- за сложность работы – со дня издания приказа о дополнительной работе.

3.5. Компенсационные выплаты.

3.5.1. Компенсационные выплаты представляют собой вторую составную часть заработной платы, которая производится в связи с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями труда работника, влекущими дополнительные (повышенные) физиологические затраты работника.

3.5.2. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест за фактически отработанное в соответствующих условиях;
- выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - работа в ночное время (за каждый час работы с 22 часов до 6 часов);
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу (за пределами своего основного рабочего времени);
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
 - другие доплаты за особые условия труда.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются

приказом директора Школы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами при наличии факторов, обуславливающих получение такой выплаты.

3.5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников с учетом коэффициента трудового участия, или в абсолютных размерах в зависимости от величины и сложности выполняемых работ, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или указами Президента Российской Федерации.

3.5.5. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.5.6. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ;
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за особые условия труда (в том числе за работу с детьми - инвалидами и ЛОВЗ, индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий);
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);
- доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.);
- доплаты за выполнение функций классного руководителя,
- компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ.

3.5.7. В Школе устанавливается следующая система компенсационных выплат:

Вид компенсационной выплаты	Размер выплаты	Порядок назначения
Доплата за работу во	от 2 до 24 процентов	С момента признания условий труда конкретного

вредных и тяжелых условиях труда		работника тяжелыми, вредными или опасными или иными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда
Доплата за совмещение профессий (должностей)	от 20 процентов	Со дня издания приказа об установлении дополнительной нагрузки, выплачивается пропорциональному отработанному времени

3.5.8. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере от установленного оклада или ставки заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Время отдыха соответствует времени, отработанному сверхурочно.

3.5.9. Доплата за работу в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере от установленного оклада или ставки заработной платы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.10. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.5.11. Оплата труда учителя, замещающего основного работника по своему профилю (предмету), производится из расчета 525 руб. 00 копеек за один час аудиторных занятий. Факт замены фиксируется в журнале замен (с обязательной подписью педагогического работника), электронном журнале. Оплата труда учителя при объединении подгрупп и не по профилю (не по своему предмету) оплачивается в 262 руб. 50 коп. Замена уроков, проведенная в отчетном периоде, оплачивается при начислении заработной платы в следующем месяце.

3.5.12. Замена отсутствующего воспитателя оплачивается из расчета оклада (должностного оклада) – 56 250,00 рублей, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.5.13. Замена отсутствующего сотрудника оплачивается в размере до 100 процентов от заработной платы.

3.5.14. Размеры выплаты за совмещение профессий (должностей), не отнесенных к педагогическим работникам, определяются приказом директора Организации в соответствии со штатным расписанием

пропорционально отработанному времени, объему выполненной работы с письменного согласия работника.

3.5.16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера оговариваются в трудовых договорах работников Организации.

3.5.17. Выплаты компенсационного характера начисляются и выплачиваются ежемесячно, и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы.

3.6. Установление доплаты и вознаграждения председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций

3.6.1. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах жителей города Москвы, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливается ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации (далее — доплата председателю ППО).

Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях города Москвы (далее — Рекомендации), принятых Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в целях реализации положений действующего городского отраслевого соглашения.

3.6.2 Доплата председателю ППО ежегодно устанавливается образовательной организацией на календарный год при условии наличия в образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза.

Доплата председателю ППО относится к базовой части заработной платы работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации.

Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации.

3.6.3 Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и определяется в соответствии с Рекомендациями по формуле:

$$Д = СЗЯ \times 0,1 + Я \times К2/100/12 \times 0,1, \text{ где:}$$

Д — размер ежемесячной доплаты председателю первичной

профсоюзной организации;

СЗП — средняя заработная плата 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

К1 — коэффициент кратности к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

П — объем поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды);

К2- коэффициент кратности к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды).

3.6.4 Коэффициент кратности (К1) к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой, используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от количества обучающихся в образовательной организации и баллов образовательной организации в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты, и определяется в соответствии с Рекомендациями.

3.6.5 Коэффициент кратности (К2) к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды), используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от соотношения объема от приносящей доход деятельности (без учета аренды) и субсидии на выполнение государственного задания образовательной организации и определяется в соответствии с Рекомендациями.

3.6.6 Заместителю (заместителям) председателя ППО может быть аналогичная доплата в размере, не превышающем 70% от размера доплаты председателю первичной профсоюзной организации.

4. Определение должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1 Заработная плата директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору Школы определяются трудовым договором с ДОНМ в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным ДОНМ.

4.3 Должностной оклад директора Школы устанавливается ДОНМ в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Школы.

4.4 Размер заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы директора Школы и пересчитывается по факту изменения заработной

платы директора.

5. Оплата труда педагогических работников, занятых в оказании дополнительных образовательных услуг.

5.1. Оплата труда работников, занятых в оказании дополнительных образовательных услуг осуществляется по формуле:

$Одо = Кч * Стч * К$, где

Одо – размер оклада работника, оказывающего дополнительные образовательные услуги

Кч – количество учебных часов в неделю

Стч – стоимость одного часа образовательной

К - 4,33 коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную.

5.2. Стоимость одного часа объединения дополнительного образования – 461,90 рублей. Оплата за работу в объединениях дополнительного образования (кружки, клубы, секции и др.) 2000, 00 рублей в месяц.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда.

6.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие качество работы работника.

6.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет:

- экономии по коммунальным платежам (определяется один раз в год по итогам исполнения бюджета города Москвы за 11 месяцев с учетом ожидаемого исполнения за декабрь текущего финансового года);

- экономии по фонду оплаты труда (определяется по результатам исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, за соответствующий расчетный период (квартал) после осуществления в установленном порядке всех видов выплат заработной платы);

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- средств Грантов;

- средств целевых субсидий.

6.4. Оптимальный размер стимулирующих выплат не должен превышать 25% от фонда оплаты труда работников Школы.

6.5. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.6. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

6.7. Стимулирующие выплаты не распределяются и не выплачиваются работникам в следующих случаях:

- неисполнения или ненадлежащие исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- невыполнения приказов и распоряжений руководителя Школы;
- нарушений, повлекших дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) период установления стимулирующих выплат;

6.8. Размер стимулирующих выплат (премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

6.9. Фонд стимулирующих выплат за выполнение особо важных и срочных работ распределяется без учета делового соотношения по их категориям. Решение о данных стимулирующих выплатах принимает руководитель Школы по согласованию с Управляющим советом.

6.10. В Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: регулярные, разовые.

6.11. Для учителей образовательной организации для установления размера стимулирующих выплат применяются количественные и качественные показатели.

6.12. Стимулирующие выплаты относятся к расходам Учреждения на оплату труда, учитываются при расчете средней заработной платы в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях; выплачиваются в сроки, установленные Коллективным договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.13. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников с учетом информации, позволяющей оценить результативность труда, в пределах объема средств, предусмотренных на формировании фонда стимулирующих выплат.

6.14. Распределение выплат стимулирующего характера учителям по критериям производится в несколько этапов. На первом этапе учителя оценивают свои достижения самостоятельно путем заполнения оценочных листов, разработанных в соответствии с критериями. Результаты самооценки анализируются и при необходимости корректируются заместителями директора.

6.15. Стимулирующие выплаты могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по завершению учебного периода, разовыми выплатами.

6.16. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

7. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

7.1. В Школе могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за проведение важных организационных мероприятий;
- премия по результатам работы за год (за квартал, за месяц);
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы;
- доплата за увеличение объема работ;
- иные стимулирующие выплаты, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы в предыдущем учебном году.

7.2. В Школе могут применяться социальные выплаты и гарантии, не связанные с оценкой качества и эффективности деятельности педагогических и других работников Школы:

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника;
- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штатного расписания, штатной численности работников;
- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- материальная помощь работникам или членам семьи работника;
- другие социальные выплаты и гарантии в соответствии с федеральным законодательством, коллективным договором, соглашениями и другими локальными нормативными актами, регламентирующими трудовые отношения.

7.3. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании справок из соответствующих органов (внутренних дел, пожарной службы и др.);
- тяжелое (длительное) заболевание или инвалидность, на основании документов, подтверждающих фактические расходы на лечение, а также копии лицензии медицинского учреждения на осуществление медицинской деятельности.

7.4. Оказание материальной помощи производится только на основании решения директора Школы по личному заявлению работника (его законного представителя). К заявлению прилагаются документы, соответствующие особому случаю. Оказание материальной помощи оформляется приказом по Школе.

7.5. Материальная помощь может быть оказана не более 2-х раз в год для одного работника. Размер материальной помощи устанавливает директор Школы в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Снятие (прекращение) стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия периода выплат;
- снижение качества работы, за которую были назначены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены соответствующие выплаты;
- неисполнение должностных обязанностей, повлекшее за собой дисциплинарную ответственность (замечание, выговор).

8. Заключительные положения

- Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц, 5 и 20 числа. Расчетные листки, по письменному заявлению работника могут направляться работникам по электронной почте.

- Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами.

- В том числе работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

- при возмещении неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо 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.

Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

Настоящее положение утверждено с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.