

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Физико-технический колледж»
(ГБПОУ МО «Физтех- колледж»)

СОГЛАСОВАНО:

на заседании Совета колледжа

Протокол № 1

от «16» марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»



А.А. Летуновский

«16» марта 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Московской области «Физико-технический колледж»**

г. Долгопрудный, Московская область

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Физико-технический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ, Налоговым кодексом РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ, Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 27 июля 2013 г. № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлениями Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58, и внесенными изменениями от и внесенными изменениями постановлением Правительства Московской области от 17.03.2020 года № 106/6, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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», Распоряжением Министерства образования Московской области от 23.12.2015 № 1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области» Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Физико-технический колледж» (далее - Колледж), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, условия оплаты труда руководителя, его заместителей. Заработная плата работников Колледжа включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Установление ставок оплаты труда (должностных окладов) осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58. Настоящее Положение вводится с даты его утверждения.

1.2. На основании решения Совета колледжа в Положение могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от объема финансирования по бюджету на текущий год. Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Колледжа за счет средств бюджета Московской области и от финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда Колледжа формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

1.4. Директор Колледжа заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками Колледжа, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки их деятельности, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа, работающих по трудовому договору.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной

платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Московской области, предельными размерами не ограничивается (при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации).

1.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с нормативными документами и локально-правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации определяющими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

1.7. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и прочих условий.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников в течение периода, не превышающего двух месяцев.

1.10. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя продолжительностью свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях внешнего совместительства из других организаций, а также при выполнении внеклассной работы.

1.11. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц: за первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на банковскую карточку. При совпадении данных сроков с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

Расчет по заработной плате с работниками, убывающими в очередной отпуск, производится за три дня до даты начала отпуска. Другие условия выплаты заработной платы регулируются положениями Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Вознаграждение за труд.

2.1.1. Основная составляющая заработной платы - это оклад (тарифная ставка), который является ее базовой и неизменной частью и устанавливается исходя из квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Критериями квалификации работника являются уровень его образования (профессиональная подготовка) и наличие опыта практической работы (стажа), которые в совокупности являются необходимыми условиями для выполнения работником своих должностных обязанностей. Еще одним критерием установления размера вознаграждения за труд является сложность выполняемой работы, профессионализм и продуктивность, способность работника решать

задачи определенной степени сложности, ответственность и самостоятельность работника при выполнении им трудовой функции, способствующие достижению устойчивых результатов труда.

2.1.2. Основанием для начисления заработной платы служат документы, которые:

– устанавливают систему, форму и размер оплаты труда работника (штатное расписание, тарификационная ведомость, приказы о приеме на работу, трудовые договоры, эффективные контракты и т.д.);

– подтверждают выполнение норм выработки (табели учета рабочего времени, приказ по Колледжу об установлении педагогической нагрузки и т.п.);

– влияют на сумму заработной платы в конкретном месяце (приказы о поощрении, служебные записки и т.п.).

2.1.3. Дифференциация должностей при делении работника на категории, учитывающие степень ответственности выполняемых работ и занимаемой должности осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, соответствующей профессии или специальности.

Все предусмотренные штатным расписанием должности соответствуют уставным целям Колледжа.

Штатное расписание утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности работников Колледжа.

2.1.4. Оплата труда применяется в Колледже в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии со штатным расписанием, тарификационной ведомостью, условиями эффективных контрактов, с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами 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.

2.1.5. Директору Колледжа предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций в соответствии с межразрядными тарифными коэффициентами, тарифными ставками по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.2. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов).

2.2.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Колледжа, повышаются:

1) на 10 процентов: работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов: работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»; руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач». «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав

СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.2. При наличии у работника двух - оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

2.2.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

2.2.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Колледжа со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

2.2.5. Работникам Колледжа за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

- 1) на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) при осуществлении образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее - ограниченные возможности здоровья);

- 2) на 20 процентов - работникам, осуществляющим обучение детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (в случае имеющих группы для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

- 3) на 35-40 процентов (35 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов - педагогическим работникам) - в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья;

- 4) на 15 процентов педагогическим работникам, осуществляющим обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

- 5) на 20 процентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а

также индивидуальное обучение на дому детей - инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

2.2.6. В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

2.3. Сверхурочная работа.

2.3.1. Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя и с письменного согласия работника за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени.

2.3.2. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере:

- работникам, получающим месячный оклад;
- за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2.3.3. По письменному желанию работника и с согласия работодателя, вместо доплаты за сверхурочную работу может быть предоставлено дополнительное время отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно. В этом случае такие часы оплачиваются в одинарном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни.

2.4.1. Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ.

2.4.2. За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в двукратном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, работникам, получающим оклад (должностной оклад);
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.4.3. Вместо повышенной оплаты работнику по его заявлению может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха подлежит оплате в том месяце, в котором работник его использовал. Если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то в таком случае суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере. Если трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), то и в этом случае часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

2.5. Оплата труда за работу в ночное время.

2.5.1. Под выражением «работа в ночное время» следует понимать выполнение работником своих должностных обязанностей с 22-00 до 6-00 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

2.5.2. При расчете оплаты труда за ночные часы к части должностного оклада (ставки)

применяется коэффициент 1,35. Расчет оплаты труда за работу в ночное время работникам Колледжа производится исходя из среднегодовой нормы рабочего времени в ночные часы.

2.6. Режим ненормированного рабочего дня.

2.6.1. Режимом ненормированного рабочего дня является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению руководителя Колледжа при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.6.2. Ненормированный рабочий день. Установление режима ненормированного рабочего дня отражается в трудовом договоре. За работу в режиме ненормированного рабочего дня работникам Колледжа предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее трех календарных дней.

2.7. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По результатам специальной оценки условий труда работникам Колледжа может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, установлена доплата не менее 4% должностного оклада (ставки), а также установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.8. Оплата труда директора Колледжа и его заместителей.

2.8.1. Оплата труда директора Колледжа осуществляется на основании трудового договора (эффективного контракта), заключенного с Министерством образования Московской области.

2.8.2. Выплаты производятся за счет средств субсидии, предоставляемой Колледжу бюджетом Московской области на финансовое обеспечение государственного задания. Материальное стимулирование директора Колледжа осуществляется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере 2-5% от общего стимулирующего фонда.

Основанием для премирования руководителя за счет средств субсидии является соответствующий Приказ Министерства образования Московской области. Материальное стимулирование руководителя Колледжа за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании решения Наблюдательного Совета колледжа или решения трудового коллектива и приказа Министерства образования Московской области.

2.8.3. Порядок установления стимулирующих выплат директору Колледжа, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется Министерством образования Московской области.

2.8.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора и его заместителей) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6.

2.8.5. Оплата труда заместителей директора Колледжа осуществляется на основании эффективного контракта, заключенного с директором.

2.8.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа и его заместителей) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 4,5.

2.9. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда.

2.9.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, определяющими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.9.2. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих

преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и прочих условий.

2.9.3. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

2.9.5. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей организаций профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.9.6. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов: Профессор (доктор наук) 0,097; доцент, кандидат наук - 0,078;

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих.

2.9.7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ проводится по ставкам часовой оплаты труда.

2.10. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

2.10.1. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного педагогического работника в рамках его профессии или должности, при этом труд работника оплачивается в соответствии с его квалификацией. При временном замещении иной должности работником из числа административно-управленческого аппарата или обслуживающего персонала, труд работника оплачивается исходя из должностного оклада (ставки) замещаемой должности.

2.10.2. Основанием для оплаты труда в этом случае является приказ руководителя Колледжа и письменное согласие работника (в форме личного заявления, либо в форме ознакомительной надписи в приказе руководителя).

3. Ограничение удержаний из заработной платы

3.1. Удержание неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы.

Работодатель вправе удержать неотработанный аванс не позднее месяца со дня окончания срока, установленного для его возвращения. Решение об удержании оформляется приказом, в случае согласия работника, оформленного личным заявлением.

3.2. Удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), может быть взыскана с него, если была допущена счетная ошибка. Удержание из-за счетной ошибки производится с согласия работника, оформленного личным

заявлением, в течение 30 календарных дней с момента ее обнаружения.

3.3. Удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении.

Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом. При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска. Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке. Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ. Если размер задолженности превышает 20 процентов заработной платы, то сумма превышения может быть погашена работником добровольно.

3.4. Удержание излишне выплаченной заработной платы.

Взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы допускается в следующих случаях:

- допущена счетная ошибка;
- заработная плата излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Ограничение распространяется только на взыскание заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. При каждой выплате заработной платы работодатель может удержать не более 20 процентов причитающейся работнику суммы на основании распоряжения (приказа) об удержании суммы до полного погашения работником задолженности. Оплата труда педагогических работников Колледжа производится по «балльной» системе в соответствии с условиями эффективных контрактов и норм настоящего Положения.

3.5. Удержания по исполнительным документам.

Суммы удержаний по исполнительным документам подлежат взысканию со всего дохода работника за вычетом НДФЛ (заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д.) в соответствии с действующим законодательством. Суммы, удержанные по исполнительному листу, перечисляются получателю одновременно с выплатой заработной платы.

4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы и расчета при увольнении

4.1. Выплата заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам дважды в месяц не позднее 5-го и 20-го (аванс) числа месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее выплачивают накануне этого дня. Выплата заработной платы производится работникам в соответствии с формой расчетного листка.

При каждой выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержатся:

- 1) составные части заработной платы за соответствующий период;
- 2) размеры иных начисленных сумм;
- 4) размеры и основания произведенных удержаний;
- 5) общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Расчетные листки выдаются на момент окончательной выплаты заработной платы за месяц, не позднее 5-го числа каждого следующего месяца, на руки каждому работнику, либо на посредством электронной почты направляются каждому работнику. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях), переводится на счет работника в кредитной организации, указанной им в заявлении и зачисляется на пластиковую карту.

Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками производится за три дня до даты начала отпуска. Другие условия выплаты заработной платы регулируются положениями Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Выплаты при увольнении.

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений. В случае отсутствия работника в день увольнения выплаты производятся не позднее дня, следующего за тем днем, когда он предъявит требование о расчете.

5. Отчетность и расчеты с бюджетом и внебюджетными фондами при выплате заработной платы

5.1. Расчеты с бюджетами различных уровней и внебюджетными фондами.

Колледж является налоговым агентом для своих работников при уплате налога на доходы физических лиц.

Налогом на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) облагаются все доходы налогоплательщика, полученные им в течение налогового периода (календарного года). При расчете НДФЛ работнику может быть предоставлен стандартный налоговый вычет (ст. 218 НК РФ). Стандартные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих право работника на их получение. Кроме того, работнику также может быть предоставлен имущественный налоговый вычет (ст. 220 НК РФ) на основании личного заявления и уведомления из ИФНС. Страховыми взносами в ПФР, ФСС РФ, ФОМС, облагаются выплаты, произведенные в рамках трудовых отношений и договоров гражданско - правового характера.

5.2. Отчетность.

В состав отчетности по оплате труда включаются:

- форма РСВ-1 ПФР по взносам в Пенсионный Фонд России и Медстрах (в том числе и персонализированная пенсионная отчетность);
- форма 4-ФСС по взносам в соцстрах (в том числе по травматизму);
- справки по форме 2-НДФЛ по налогу на доходы физических лиц документ, содержащий сведения о доходах физлиц истекшего налогового периода и суммах налога, исчисленного, удержанного и перечисленного в бюджетную систему РФ;
- форма 6-НДФЛ - расчеты по суммам налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом.

Форма РСВ-1 ПФР подлежит сдаче в территориальное отделение Пенсионного Фонда РФ в электронном виде ежеквартально не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом.

Форма 4-ФСС подлежит сдаче в территориальное отделение ФСС России на бумажном носителе и в электронном виде ежеквартально, не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом на бумажном носителе и 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, - в электронном виде.

Форма 4-ФСС РФ объединяет отчетность по двум видам страховых взносов:

- по взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- по взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Все доходы, которые выплачиваются работникам учреждения, отражаются в карточке по учету доходов и налога на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) (Приложение к письму ПФР № АД-30-26/16030, ФСС РФ № 17-03-10/08/47380 от 09.12.2014 г.).

Форма 2-НДФЛ представляется в электронном виде в налоговый орган по месту регистрации учреждения ежегодно до 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

Форма 6-НДФЛ подлежит представлению в электронном виде в налоговый орган ежеквартально до последнего дня месяца, следующего за отчетным периодом.