Администрация муниципального образования городской округ «Воркута»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 37 «Росинка» г.Воркуты

«Челядьöс 37 №-а видзанiн» «Росинка» школаöдз велöдан

муниципальнöй сьöмкуд учреждение Воркута к.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Согласованы Председатель цехкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бабушкина И.Ю. «14» января 2015г.  | Утверждены приказомЗаведующего МБДОУ «Детский сад №37» г. Воркуты №22/01-20 «14» января 2015г.  |  | Утверждены приказомЗаведующего МБДОУ «Детский сад №37»г.Воркуты № 22/01-20 «14» января 2015г.  |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;

- нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в МБДОУ «Детский сад № 37» г.Воркуты (далее - детский сад) трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами заведующего детского сада или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников детского сада устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- 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.

1.5. Положение определяет:

1.5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда работников детского сада за счет:

- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;

- средств местного бюджета администрации МО ГО “Воркута»;

- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5.2. Условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам детского сада их повышений.

1.5.3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам детского сада.

1.5.4. Условия выплаты материальной помощи, денежной премии.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов администрации МО ГО «Воркута», Положение подлежит изменению.

1.7. Фонд оплаты труда работников детского сада формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО ГО «Воркута».

1.8. Месячная заработная плата работника детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников детского сада, 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 раздельно по каждой из должностей.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными заведующим детского сада.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ)(25-е и 11-е число). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками детского сада производится накануне этого дня. (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

1.11. Ответственность за сохранение персональных данных в части суммы заработной платы несет заведующий.

1.12. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.13. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников детского сада осуществляет заведующий.

1.14. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников детского сада

Плановый фонд оплаты труда включает:

* фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
* фонд выплат компенсационного характера;
* фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Основные условия оплаты труда работников детского сада.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым заведующим, и определяются в соответствии с:

-Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014г. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», - Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 16.04.2012г. № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута»,

- Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 02.11.2012г. № 2425 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений здравоохранения муниципального образования городского округа «Воркута».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам и размеры повышения указан в Приложении № 2.

В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) педагогическим работникам Учреждения.

2.3.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Руководитель Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогических работников, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно утверждает на работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения

2.4. Работникам детского саданачисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в детском саду.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и время отдыха работников регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Компенсационные выплаты.

2.6.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, в процентах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.6.2. В детском саду устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей;

- выплаты молодым специалистам.

Доплаты работникам за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

Другие доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в размерах и на условиях, определенных в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид работ или наименование выплат | Размер доплаты в % к должностному окладу |
| 1 | За работу в ночное время | Не менее 35 |
| 2 | За работу в выходные и праздничные дни | Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. |
| 3 | Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | По результатам аттестации рабочих мест4% |
| 4 | Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | До 100% |
| 6 | За руководство методическими объединениями; работникам образовательного учреждения за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию | До 15 |
| 7 | Младшим воспитателям детского сада за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий. Приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков | До 30 |
| 8 | Поварам за участие в составлении меню, разработку технологии приготовления новых блюд, за участие в составлении заявок на необходимые продукты | До 30 |
| 9 | За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму(Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря) | До 10 |
| 10 | Педагогическим работникам Учреждения, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье | до 15 |
| 11 | Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей | до 15 |

2.8. Доплаты молодым специалистам.

2.8.1. Молодым специалистам для назначения доплат, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в «детский сад», устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

| Категории молодых специалистов | Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- |
|
| Молодым специалистам:имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в детский садимеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, и прибывшим на работу в детский сад | 2530 |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования муниципального образования городского округа «Воркута» по профилю полученного образования.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7 и 8 настоящего Положения.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с момента трудоустройства, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с момента трудоустройства в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в детском саду(при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в качестве специалистов, доплата устанавливаются на три года с момента окончания образовательного учреждения.

2.9. Стимулирующие выплаты

2.9.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;

- надбавки награжденным ведомственными наградами;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1. | Руководитель (директор, заведующий)  | до 200 |
| 2. | Заместитель руководителя (директора, заведующего)  | до 180 |
| 3. | Специалисты, служащие, рабочие  | до 150 |

2.9.2. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда в детском саду.

2.9.3. Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

- работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю;

- работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте - в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

2.9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.9.5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, создается Комиссия о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах (далее Комиссия). В состав Комиссии входят председатель цехкома, старший воспитатель, медсестра, представители трудового коллектива.

Комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

 Выплаты стимулирующего характера оформляются и утверждаются приказом:

* начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута» - на руководителя Учреждения;
* руководителя Учреждения - на заместителей руководителя и на остальных работников.

2.9.6.Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда в Учреждения.

2.10. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

2.11. Надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Стаж работы | Размер надбавки в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1 | свыше 1 года | 5 |
| 2 | от 5 до 10 лет | 10 |
| 3 | от 10 до 15 лет | 15 |
| 4 | свыше 15 лет | 20 |

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату из компенсационного фонда. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

1. **Сроки расчета при увольнении**

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, «детский сад» обязан в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

1. **Материальная помощь**

4.1. Материальная помощь работнику может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека, тяжелое материальное положение).

4.2. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.

4.3. Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес руководителя и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

4.4. Размер материальной помощи определяется в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя.

**5.Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего**

 5.1. Руководителю детского сада устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников детского сада (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников детского сада в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднемесячная численностьработников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности |
| для руководителя | для заместителейруководителя |
| 1 | До 50 (включительно) | До 3,0 | До 2,5 |
| 2 | От 51 до 100 (включительно) | До 3,5 | До 3,0 |
| 3 | От 101 до 150 (включительно) | До 4,0 | До 3,5 |
| 4 | От 151 до 200 (включительно) | До 4,5 | До 4,0 |
| 5 | От 201 и выше | До 5,0 | До 4,5 |

5.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников детского сада является обязательным для включения в трудовой договор.

5.3. Коэффициентами кратности для руководителя детского сада является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников детского сада, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

5.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников детского сада, а также руководителя детского сада начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

5.5.Выплаты стимулирующего характера руководителю детского сада устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

5.6. управление образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей детского сада к среднемесячной заработной плате работников детского сада, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в п.п.5.1.

1. **Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.**

6.1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или пропорционально отработанному времени.

6.2. Премирование.

Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности.

1. **Удержания из заработной платы**

7.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других 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. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие подходящей для него работы;
* ликвидацией «детского сада;
* сокращением численности или штата работников;
* призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
* наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;
* а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

* при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
* возмещении вреда, причиненного здоровью;
* возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
* возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».