

ПРИНЯТО
на Общем собрании
ППМС-центра «Развитие»
Центрального района
Санкт - Петербурга
Протокол № 2 от 29.10.2015г.

УТВЕРЖДЕНО
Федорова Т.Б.
Директор ППМС-центра «Развитие»
Центрального района
Санкт - Петербурга
Приказ № 122 от 02.11.2015г.



Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие»
(с изменениями на 16.01.2023 года)

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273 - ФЗ, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», 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 на 31 мая 2011 года) и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем – Государственным бюджетным учреждением дополнительного образования центром психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие» (далее - Работодатель)

выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

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

1.4. В Образовательном учреждении установлена окладная система оплаты труда. Окладная система оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

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.

Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Размер базовой единицы устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня

образования и применяемая для определения базового оклада.

Базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

1.5. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

1.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка (Приложение №1). Выдача расчетных листков работникам осуществляется руководителем накануне дня выплаты заработной платы.

1.7. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке 2 раза в месяц не позднее 9 и 24 числа каждого месяца (заработная плата за декабрь выплачивается не позднее 15 января). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится расчетным методом за фактически отработанное время за период с 01-15 число месяца от суммы оклада с учетом доплат за выполнение дополнительных функций (совмещение) после вычета НДФЛ. Стимулирующие надбавки рассчитываются в конце месяца и выплачиваются вместе с окончательным расчетом заработной платы. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Для учета фактически отработанного времени в Образовательном учреждении ведется табель рабочего времени.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, 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.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1.10. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный

работодателю.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном законодательством РФ.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу работодателя. Приказ может быть сделан не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).

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

работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

1.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.13. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер заработной платы работников Образовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Образовательного учреждения, установленных приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204);

- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Руководитель Образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Образовательного учреждения.

2.3. Материальное стимулирование работников, включая заместителей директора Образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие» (Приложение 2).

2.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Образовательном учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательного учреждения за специфику работы и за квалификацию устанавливается согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы и на коэффициент квалификации.

2.5. Расходы по оплате труда работников Образовательного учреждения, включая директора, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД Образовательного учреждения. Схема расчета должностных окладов работников Образовательного учреждения регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 17 июля 2013 года), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.6. Расходы по оплате труда работников Образовательного учреждения, включая директора, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда. Формирование фонда оплаты труда Образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств Образовательного учреждения на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда формируется исходя из объема средств субсидии из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер.

2.7. Руководителю Образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга – Администрации Центрального района.

В месячный должностной оклад не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из должностного оклада.

3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие»

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	

		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,50	
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы		0,2	0,2	
2.3	Коэффициент специфики пед работникам за применение новых технологий			0,2	
2.4	Коэффициент педагогическим работникам за обеспечение книгоиздательской продукцией			0,01	
2.5	Коэффициент специфики педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы –			0,50	

	дополнительные общеразвивающие программы				
2.6	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: Высшая категория Первая категория Вторая категория	0,35 0,20 0,15	0,35 0,20 0,15	
		Ученая степень доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	
2.7	Коэффициент масштаба управления	-	0,80		
2.8	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий
специалистов ПИМС-центра «Развитие»**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000

		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
--	--	--	------

Тарифная сетка по оплате рабочих ППС-центра «Развитие»

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет руководитель образовательного учреждения.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.6. Учет учебной работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перемен между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.7. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом

Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

3.8. Предоставление учебной (педагогической работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.10. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

3.11. Тарификация работников Образовательного учреждения производится 2 раза в год перед началом учебного года и на начало финансового года (пересчет в связи с изменением базовой единицы). В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям работники привлекаются к отдельным видам работ в

соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.13. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются руководителю учреждения – учредителем (на основании распоряжения (приказа) Главы администрации Центрального района), заместителям руководителя – руководителем соответственно на основании приказа и в соответствии с перечнем видов доплат и надбавок.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Образовательное учреждение несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Образовательное учреждение в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Образовательного учреждения.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.3. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Расчетный листок за _____ 202 г.

Сотрудник:	Подразделение:
Табельный номер:	Должность:

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Дни	Часы	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано				
Всего начислено					Всего удержано				
3. Доходы в неденежной форме				4. Выплачено			Период	Компенсации за нарушение срока выплаты ЗП	Сумма
Всего доходов в неденежной форме									
Долг за предприятием на начало месяца				0,00	0,00	Долг за предприятием на конец месяца			0,00 0,00