

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 755 «Региональный Центр аутизма»
Василеостровского района Санкт-Петербурга

Принято
общим собранием
работников учреждения
протокол от 20.01.2017 № 4



Утверждено
приказом от 25.12.2017 № 133/1-ОД
Директор

Л. Н. Демьянчук

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школа № 755
«Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – **Положение**):

1.1.1. Является локальным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школа № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее-ОО) и неотъемлемым приложением к Коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом ОО.

1.1.2. Разработано в целях повышения мотивации к труду работников ОО, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины, в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

- ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений, бюджета Санкт – Петербурга» (с изменениями по состоянию на 08.09.2016) (далее – **Закон Санкт-Петербурга**);

- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – **постановление № 256**);

- приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- приказом Министерства образования и науки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (утверждены распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р).

- Уставом ОО.

1.1.3. Распространяется на работников ОО, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.1.4. Регулирует порядок оплаты труда работников ОО, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - **ПКГ**), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Определяет нормы рабочего времени и учебной нагрузки.

1.1.5. Принимается общим собранием работников ОО, утверждается приказом директора ОО.

1.2. Система оплаты труда работников ОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевых соглашений между Комитетом по образованию и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- мнения представительного органа работников.

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

1.4. В Положении применяются следующие понятия, термины и сокращения:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **окладная система оплаты труда (ОСОТ)** – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

- **базовый коэффициент** (коэффициент уровня образования) – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - произведение величины базовой единицы и базового коэффициента (коэффициента уровня образования);

- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **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;

- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд ставок рабочих (ФС)**

- **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;

- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные.

- **нормы часов** – число часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени.

1.5. Объем выполняемой работы по должностному окладу (ставке заработной платы), устанавливается на основании должностной инструкции работника, закрепляющей его обязанности, права и ответственность.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- 18 часов в неделю: учителям, педагогам дополнительного образования;

- 20 часов в неделю: учителям - логопедам; учителям - дефектологам;

- 24 часа в неделю: музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю: воспитателям, работающим в дошкольных группах, классах с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья;

- 30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

- 36 часов в неделю: педагогу-организатору, педагогам-психологам; социальным педагогам; методистам

и старшим методистам.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других категорий работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам.

2.5. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации была установлена учебная нагрузка ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. **Фонд оплаты труда** (далее – ФОТ) работников ОО состоит:

- из фонда должностных окладов (далее – ФДО);

- из фонда ставок рабочих (далее - ФСР);

- из фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

3.2. При формировании ФДО, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

3.3. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих приказом администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга.

3.4. Должностные оклады работников ОО.

3.4.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ОО (далее - руководитель), специалистов (служащих) ОО определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на **повышающие коэффициенты** к базовому окладу.

3.4.2. Базовый оклад исчисляется путём умножения базовой единицы (размер базовой единицы определяется постановлением Правительства Санкт – Петербурга в порядке, установленном ст. 5 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 (далее – Закон Санкт-Петербурга)) на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника).

Уровень образования педагогических работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей - дефектологов).

3.4.3. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются **повышающие коэффициенты**:

1). **Коэффициент стажа** устанавливается для специалистов и служащих, исходя из стажа работы, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы в соответствии с приложением 1 к постановлению № 256.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников ОО:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

2) **Коэффициент специфики работы** устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы:

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем ОО с учетом мнения представительного органа работников ОО.

3). **Коэффициент квалификации работника** определяется на основании:

- аттестации педагогических работников (высшая категория – 0,35; первая – 0,2);
- дипломов доктора наук по профилю ОО или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 0,4;
- дипломов кандидата наук по профилю ОО или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 0,35;
- удостоверений о присвоении почетных званий: «Народный учитель» - 0,4; "Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 0,3;
- удостоверений о награждении ведомственными знаками отличия в труде – 0,15.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за учёную степень коэффициентом за почётное звание РФ, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почётное спортивное звание РФ, СССР в соответствии со ст. 3 Закона Санкт-Петербурга.

4). **Коэффициенты масштаба управления и уровня управления** устанавливаются руководящим работникам ОО, размер коэффициента определяется группой по оплате труда руководителей, к которой отнесено ОО и объёмными показателями, характеризующими масштаб управления ОО.

3.5. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.5.1. Размер тарифной ставки рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

3.5.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих ОО осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих ОО тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ОО, имеющих почётные знаки, звания РФ, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путём суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих ОО и коэффициент квалификации.

3.5.3. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключён трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

3.8. Оплата труда работников ОО, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.9. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы (далее – МРОТ), устанавливаемой Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год.

3.10. Устанавливаемые должностные оклады работников 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.

4. Порядок исчисления заработной платы

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников ОО определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом в течение недели продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины нормы работы в неделю, установленной для соответствующей категории (ч. 1 ст.284 ТК РФ).

4.2. Оплата труда работников ОО, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

4.4. Тарификация работников ОО производится два раза: на начало учебного года и на начало второго полугодия.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75,0 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю – 83,33; при норме 24 часа в неделю – 100, 0; при норме 25 часов в неделю – 104,17; при норме 30 часов в неделю – 125, 0; при норме 36 часов в неделю – 150, 0; при норме 40 часов в неделю – 166, 25.

6. Формирование фонда надбавок и доплат

6.1. ФНД включает в себя:

- доплаты компенсационного характера;
- доплаты за дополнительную работу;
- доплата до уровня минимальной оплаты труда (МРОТ);
- стимулирующие выплаты;
- иные случаи выплаты (материальная помощь).

6.2. Доплаты компенсационного характера:

6.2.2. Доплата за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии с протоколом специальной оценки условий труда. Оплата работы с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем ОО с учетом мнения представительного органа работников ОО.

6.2.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.4. Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее чем в полуторном размере - за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере - за последующие часы работы. Данная переработка рабочего времени является сверхурочной работой.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

6.3. Доплаты за дополнительную работу

6.3.1. К доплатам за дополнительную работу относятся:

- доплата за совмещение профессий;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за **совмещение профессий (должностей)** или **выполнение обязанностей временно отсутствующего работника**;

- при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

6.3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Доплата до МРОТ выплачивается на основании приказа в случае, если за месяц работник получает с учетом всех надбавок сумму, меньшую МРОТ.

6.5. Стимулирующие выплаты

6.5.1. В ОО вводятся следующие виды материального стимулирования:

- надбавка к должностному окладу работникам по результатам эффективности их деятельности;
- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- премирование;
- оказание материальной помощи.

6.5.2. Виды, размеры стимулирующих доплат, надбавок, премий и порядок их установления и выплат определяются ОО в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников ОО, и закрепляются в коллективном договоре и локальном акте: Положении о материальном стимулировании работников ОО.

6.6. Иные случаи выплаты денежных средств работникам

Материальная помощь устанавливается и выплачивается из ФНД или сложившейся экономии заработной платы в соответствии настоящим положением.

7. Выплата должностного оклада, премий и иных платежей

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Заработная плата, а также премии и иные платежи выплачиваются работникам путем перечисления денежных средств на банковский счет (пластиковую карту).

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца, а именно 10 и 25 числа каждого месяца.

7.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

7.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если работники своевременно подали заявление об отпуске.

7.7. Выплата премий осуществляется в дни выплаты заработной платы.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работника ОО, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге.

8.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад.

9. Ответственность работодателя

За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

10.2. Изменения и дополнения к Положению утверждаются приказом директора ОО на основании решения общего собрания работников ОО или с учетом мнения представительного органа работников ОО.

10.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.