

ПРИНЯТО

Решением Совета учреждения

Протокол № 7 от 2024 г.

Директор

Е.А. Лубашев

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате, материальном стимулировании
и социальной поддержке работников**

г. Санкт-Петербург

2024

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение является локальным нормативным документом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права» (далее - Техникум), который регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, определяет порядок исчисления заработной платы, компенсационных доплат и стимулирующих выплат, а также источники их функционирования.

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ, в том числе: законом «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 № 273-ФЗ; законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»; Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с последующими изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"; Постановлением Правительства СПб от 22.06.2009 № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти СПб» (ст.119 ТК РФ); Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и др.

1.2.Настоящее Положение вводится в целях:

1.2.1.Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

1.2.2.Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда;

1.2.3.Создание условий оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.2.4.Определение оптимального соотношения фиксированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

1.3. Директор утверждает штатные расписания, ставки заработной платы и должностные оклады работникам, а также устанавливает стимулирующие надбавки и компенсационные доплаты к должностным окладам работников и принимается общим собранием работников (на основании Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.09.2007 №1132 "О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Комитету по науке и высшей школе").

1.4.Заработка плата работников Техникума, определенная настоящим Положением не может быть ниже установленных региональных (Санкт-Петербурга) базовых окладов и тарифных ставок (окладов).

1.5.Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается решением Совета техникума.

1.6.Положение принимается на неопределенный срок.

1.7.При изменении государственных, региональных законодательных актов, регламентирующих трудовые отношения и оплату труда, в Положение вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.8.Действие данного Положения распространяется на все категории работников, состоящих в трудовых отношениях с техникумом, включая совместителей.

1.9.Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия:

1.9.1.**Базовая единица** - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

1.9.2.**Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

1.9.3.**Базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на коэффициент образования;

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

1.9.5.**Должностной оклад** - размер труда, рассчитанный как произведение базового оклада на повышающие коэффициенты, является гарантированной частью заработной платы - фиксированным должностным окладом, установленный за исполнения трудовых обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы;

1.9.6.**Доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда или выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

1.9.7.**МРОТ** - минимальный размер оплаты труда устанавливается региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1.9.8.**Надбавки** - дополнительные выплаты к окладам за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, достижение определенных индивидуальных результатов труда, стимулирующие работника к повышению эффективности труда;

2.Оплата труда

2.1.Оплата труда работников осуществляется за счет субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Санкт-Петербурга, субсидий на иные цели, доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в соответствии с системой оплаты труда, установленной законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»),

2.2.Оплата труда включает:

2.2.1.Должностные оклады, (тарифные ставки оклады) - вознаграждение за выполняемую работу;

2.2.2.Выплаты компенсационного характера - доплаты, устанавливаемые в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.3.Выплаты стимулирующего характера - надбавки, устанавливаемые работнику по заданным показателям и критериям эффективности в зависимости от результатов его труда, а также результатов учреждения в целом.

2.2.4.Перечень, размер и порядок осуществления доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера устанавливаются отдельными локальными нормативными актами, являющимися неотъемлемой частью системы оплаты труда.

2.3.Для исчисления должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и рабочих Техникума устанавливаются коэффициенты согласно Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 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 обучающимся»

3.Нормы рабочего времени для работников техникума и порядок установления учебной нагрузки.

3.1.Продолжительность рабочего времени работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ устанавливается:

3.1.1.Нормальная продолжительность - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

3.1.2.Сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников - 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы для преподавателей установлена 18 часов в неделю.

3.1.3.Работникам по должности «дежурный по режиму» устанавливается сменный режим работы.

3.1.4.Режим работы учреждения и работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.Годовой объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам и обеспеченности кадрами.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Техникума, который несет ответственность за реальность ее выполнения каждым сотрудником.

Установленная учебная нагрузка оформляется тарификационными списками утверждаемыми директором.

Учебная нагрузка, установленная в тарификационном списке, является гарантированной на учебный год.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам по основному месту работы не может превышать 1440 часов в год.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы (720 часов) устанавливается только с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях.

В тарификационном списке рассчитывается среднемесячная заработка плата преподавателя путем умножения часовой ставки на объем годовой нагрузки и деления полученного произведения на 10 месяцев.

Мастерам производственного обучения учебная нагрузка устанавливается из расчета 1080 часов производственного обучения и производственной практики в год.

4.Порядок определения должностных окладов.

4.1.Мастера производственного обучения и преподаватели:

4.1.1.Должностные оклады мастеров производственного обучения и преподавателей определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты.

4.1.2.Размер базового оклада определяется путем умножения базовой единицы на коэффициент образования.

4.1.3.Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы являющуюся нормируемой частью их педагогической работы, установлены за 720 часов в год.

4.1.4.Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована количеством часов, определяется на основании приказа директора Техникума.

Часовая ставка преподавателя определяется делением фиксированного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки - 72 часа.

4.2.Руководители и иные работники:

4.2.1.Должностные оклады определяются путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты.

Должностной оклад руководителя (директора) Техникума, доплаты, надбавки и премии устанавливаются на основании трудового договора и распоряжений Учредителя.

4.3.Рабочие:

4.3.1. Ставка (оклад) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

4.3.2.Должностной оклад устанавливается как произведение ставки рабочего на повышающие коэффициенты квалификации.

5. Порядок утверждения штатного расписания и формирования фонда заработной платы.

5.1.В настоящем Положении применяется следующее понятие:

5.1.1.Штатное расписание-документ, отражающий структуру организации, перечень должностей, численный состав работников и их должностные оклады (форма по ОКУД 0301017).

5.2.Штатное расписание организации формируется в два этапа:

5.2.1.Расчет нормативной численности работников

5.2.2.Нормативная численность штатных работников (структура штатного расписания, наименование и количество должностей) определяется на основании Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.09.2007 №1132 "О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Комитету по науке и высшей школе".

5.2.3.Исходя из принципа достаточности численного состава работников Техникума для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ в пределах нормативной численности, фактических окладов и фонда оплаты труда руководителем формируется штатное расписание на календарный год.

5.2.4.Штатное расписание подписывается лицами, ответственными за составление штатного расписания и утверждается директором.

5.3.Включаемые в штатное расписание фактические оклады работников, указанные в разделе 4, настоящего Положения, являются фиксированными должностными окладами за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

По вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании фонда должностных окладов по вакантным должностям учитываются повышающие коэффициенты специфики и квалификации работы.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством, заключен договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы (кроме преподавателей).

5.4.Месячный фонд оплаты труда состоит из:

5.4.1.фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

5.4.2.фонда должностных окладов иных категорий работников;

5.4.3.фонда надбавок и доплат (включая премиальный фонд и фонд материальной поддержки).

5.5.Объем фонда оплаты труда устанавливается Техникумом на календарный год в Плане финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемым Комитетом по науке и высшей школе.

5.6. Источниками фонда оплаты труда являются субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели и доходы от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд надбавок и доплат за счет субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (включая премиальный фонд и фонд материальной поддержки) на очередной финансовый год не должен превышать 20 % от фонда оплаты труда работников.

6.Фонд надбавок и доплат.

Материальное стимулирование сотрудников (Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и другие социальные выплаты)

6.1.Общие положения

6.1.1.Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы сотрудников, уровня трудовой и исполнительной дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищённости сотрудников Техникума, отражает принципы справедливости, дифференциированность подхода, оценки труда по конечному результату.

6.1.2.Для материального стимулирования сотрудников Техникума, за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, решение задач социальной защищенности сотрудников в Техникуме устанавливаются следующие виды материального стимулирования работников:

выплаты компенсационного характера:

доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера:

надбавки (за эффективность и качество выполняемых работ);

премии.

В Техникуме устанавливаются премии по итогам работы, годовая премия, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии к юбилейным и праздничным датам. Порядок премирования устанавливается Положением о премировании.

6.2. Порядок установления материального стимулирования сотрудников (выплат компенсационного, стимулирующего характера и других социальных выплат)

6.2.1.Доплаты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, а также за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в пределах установленного фонда оплаты труда, при этом доплаты устанавливаются при условии качественного выполнения основного объема работы в соответствии с должностными обязанностями.

6.2.2. Доплаты и надбавки сотрудникам могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, семестр, учебный год) с учетом выделенных средств и финансовых возможностей учреждения.

6.2.3 Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к базовой единице (ставке заработной платы) или в конкретной сумме.

6.2.4. Ежемесячная надбавка за классное руководство. Педагогическим работникам Техникума выплачивается надбавка за классное руководство группой учащихся дневной формы обучения. Начисление надбавки производится за фактически отработанное время. Надбавка выплачивается ежемесячно в дни выплаты заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)".

6.2.5. Ежемесячная надбавка советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 717 "Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории "Сириус" на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций»

6.2.6. Ежемесячная надбавка за проверку письменных работ устанавливается педагогическим работникам Техникума, осуществляющим обучение по соответствующим дисциплинам, выплачивается ежемесячная надбавка за проверку письменных работ: по русскому языку, литературе, иностранному языку, технической механике, инженерной графике, математике. Педагогическим работникам Техникума, осуществляющим обучение для заочных групп (отделений) ежемесячная надбавка за проверку письменных работ не выплачивается.

6.2.7. Ежемесячная надбавка за преподавание отдельных дисциплин устанавливается педагогическим работникам техникума, осуществляющих обучение по информатике, информационным технологиям в профессиональной деятельности, технологиям информационного моделирования зданий, практической схемотехнике, компьютерному моделированию, технологиям информационного моделирования, системам автоматизированного проектирования.

6.2.8. Ежемесячная надбавка за заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями устанавливается педагогическим работникам Техникума, осуществляющим заведование кабинетами,

учебными мастерскими, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями выплачивается ежемесячная надбавка.

6.2.9. Ежемесячная надбавка, работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в размере не менее 4% от должностного оклада (тарифной ставки). Указанные выплаты работникам производится при условии, когда работники не менее 50 % рабочего времени за расчетный период заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда. Конкретные размеры выплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда, если условия труда признаны вредными и опасными (с присвоением 3 и 4 класса) и утверждаются приказом Директора. Начисление производится за фактически отработанное время.

6.2.10. Доплаты директора к должностному окладу устанавливаются распоряжением Учредителя.

6.2.11. Ежемесячная надбавка за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере в размере 35% часовой ставки (оклада). Часовая ставка (оклада) для оплаты работы в ночное время, а также, сверхурочной работы, работы в выходной день или нерабочий праздничный день определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем календарном году.

6.2.12. 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 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.

6.2.13. Приказом директора с работника могут быть сняты ранее установленного срока доплаты и надбавки в случае:

прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);

прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;

окончания срока действия доплат и надбавок;

отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты и надбавки;

снижения качества работы по основной должности.

6.2.14. Материальная помощь сотрудникам Техникума утверждается приказом директора Техникума на основании личного заявления сотрудника.

6.2.15. Материальная помощь работникам Техникума оказывается в следующих случаях: при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти родственников, длительного заболевания, ухода за детьми, в целях социальной поддержки в связи с трудным финансовым положением, с связи со свадьбой, рождением ребенка.

6.2.16. Размер материальной помощи определяется исходя из наличия финансовых средств, но не более 20000 рублей.

6.2.17. Иные меры социальной поддержки осуществляются в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 N 773 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений", Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга".

6.2.18. Заработная плата работника не должна быть менее минимальной заработной платы (МЗП), установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге. В связи с этим, необходимо доводить размер выплачиваемой заработной платы работнику, отработавшему норму рабочего времени до минимальной заработной платы.

7. Порядок начисления заработной платы и расчетов с работниками.

7.1. Заработка плата преподавателей определяется составляемыми на учебный год тарификационными списками.

7.1.1. Установленная при тарификации среднемесячная заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

7.1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, заработка плата рассчитывается:

за неполный месяц - путем умножения часовой ставки на фактическое количество часов выполненных за месяц; оставшийся объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев до конца учебного года, умножается на часовую ставку и полученное произведение делится на число этих полных месяцев.

7.1.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработка плата выплачивается из расчета месячной ставки (с учетом повышающих коэффициентов). При повышении ставки заработной платы в связи с изменением стажа, уровня образования, квалификации среднемесячная заработка плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной на начало учебного года в тарификационном списке, и делением полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.2. П почасовая оплата педагогических работников, для которых организация является основным местом работы, применяется при оплате:

7.2.1. за учебные часы занятий, выполненные при замещении преподавателей, отсутствующих по болезни и др. причинам. Оплата производится дополнительно по часовым ставкам - помесячно;

7.2.2. при замещении вакантной ставки;

7.2.3. работникам организации, имеющим нагрузку менее 180 часов в учебном году.

Оплата работникам - внешним совместителям, привлекаемым к проведению учебных занятий в рамках основного образования, может производится по часовым ставкам, определенным в тарификационном списке (в этом случае производится оплата за отпуск).

7.3. При освобождении преподавателей от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (учебные отпуска, командировки и т.п.), а также, в случае временной нетрудоспособности установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть - за каждый полный месяц отсутствия на работе, а за неполный месяц - исходя из количества пропущенных рабочих дней.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу, например, в день выдачи б/листа, выбытия или прибытия из командировки, не производится.

7.4. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по его часовой ставке только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

7.5. Условия и порядок работы по совместительству, совмещению профессий (должностей), расширению зон обслуживания или увеличения объема работы регулируются действующим законодательством (ТК РФ ст. 151, 282).

7.6. Работнику, выполняющему в Техникуме наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу (совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) размер доплат устанавливается по взаимному соглашению сторон.

7.7. Начисление заработной платы работникам (включая совместителей и работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) производится на основании табеля учета рабочего времени пропорционально отработанному времени.

8. Порядок выплаты заработной платы

8.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Заработка плата за первую половину текущего месяца выплачивается 22-го числа этого месяца, а заработка плата за вторую половину месяца - 8-го числа месяца, следующего за расчетным. Оплата труда за истекший период рассчитывается пропорционально времени, фактически отработанного работником в первой половине месяца (ст. 136 ТК РФ, Письма Минтруда от 10.08.2017 N 14-1/B-725, Роструда от 26.09.2016 N T3/5802-6-1).

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработка плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на банковскую карту сотрудника согласно Договору на перечисление денежных средств на счета карт сотрудников.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Сотрудник не ограничен в выборе кредитной организации при условии, что она является участником НСПК (Федеральный закон от 27.06.2011 N 161-ФЗ (ред. от 28.11.2018) "О национальной платежной системе" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)).

8.2. При выплате заработной платы за вторую часть месяца работнику надо выдать расчетный листок. В расчетном листе должны быть указаны:

все суммы, начисленные работнику за этот месяц по составляющим (оклад, премия, надбавки, доплаты);

все суммы, удержаные из доходов работника за этот месяц (НДФЛ, удержания по приказу работодателя, по исполнительным документам);¹

сумма к получению на руки.

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

8.4. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Листок нетрудоспособности, сданный после выплаты заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

8.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие социальные выплаты выплачиваются вместе с заработной платой, либо в межрасчетный период.

8.6. Оплата сверхурочной работы рассчитывается исходя из месячного количества рабочих часов по производственному календарю за месяц на основании должностного оклада сотрудника по основной должности.

9.Гарантии и компенсации.

9.1. Для настоящего Положения принимаются понятия «гарантий и компенсаций» определенные ст. 164 ТК РФ.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Виды и порядок предоставления государственных гарантий и компенсаций определяются в соответствии со ст. 164-188 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.2. Иные компенсации, выплачиваемые работникам Техникума:

9.2.1. Педагогическим работникам, для которых Техникум является основным местом работы, по заявлению на имя руководителя один раз в пять лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления на отдых и оздоровление в размере 2,5 базовой единицы (Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 09.11.2011 № 728-132).

9.2.2. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-лет, являющимися педагогическими работниками образовательного учреждения, выплачивается ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге (Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 09.11.2011 № 728-132).

10. Порядок внесения изменений и пересмотра положения.

10.1. По вопросам, неурегулированным в данном Положении, руководствоваться действующим законодательством.

10.2. Настоящее Положение пересматривается, изменяется и дополняется по мере необходимости.

10.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции решением Совета техникума.

10.4. После принятия новой редакции Положения предыдущее Положение утрачивает силу.