

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №37
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**
Санкт-Петербург, ул.Туркуд.16 литер А

ПРИНЯТО

решением
Общего собрания работников
ГБОУ школа-интернат № 37
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

(протокол № 2 от 31.12.2019)

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 82-ОД от 31.12.2019
директора ГБОУ
школы-интерната № 37
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
_____ О.А. Орлова

УЧТЕНО

мнение профсоюзного комитета
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ школы – интерната № 37
Фрунзенского района Санкт – Петербурга
_____ Е.Л. Шестихина

(протокол № 4 от 12.12.2019)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения школы-интерната № 37 Фрунзенского района
Санкт-Петербурга**

**Санкт- Петербург
2019**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем – Государственным бюджетным общеобразовательным учреждением школой-интернатом №37 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Организация) – 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 Образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.2. В Организации 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 в Организации 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.

2.3. Размер заработной платы работников Организации 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 Организации, установленных приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №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»;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- доплат и надбавок.

2.4. Руководитель Организации:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Организации помимо основной работы, тарификационные списки;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Организации.

2.5. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников физической культуры и спорта, работающих в образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулируемыми систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, за исключением коэффициента специфики работы.

2.6. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Организации, 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.

2.7. Схема расчета должностных окладов работников Организации регулируется 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 от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.8. Расходы по оплате труда работников Организации, включая директора, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет фонда оплаты труда Организации.

Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах объема средств Организации на текущий финансовый год.

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

Фонд должностных окладов (далее - ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов.

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.

Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда.

Надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер.

2.9. Образовательная организация самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2.10. Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) учителям Организации, реализующего программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования определяется образовательным учреждением в соответствии с Критериями оценки качества труда учителей образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, утвержденными Комитетом по образованию.

2.11. Из ФНД производятся следующие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.13. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя Организации на срок не более одного учебного года.

Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения (в том числе и по болезни) той работы, за которую они назначены. В остальных случаях уменьшение доплат и надбавок производится с соблюдением положений ч.2-4 ст.74 ТК РФ.

Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах от ставки или в фиксированном размере.

2.14. В Организации выплачиваются премии по итогам работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размер выплаты премии устанавливается приказом руководителя.

2.15. Образовательная организация также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ.

2.16. Материальная помощь может быть выплачена работникам по их заявлению при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, погребение близких родственников, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируется локальным актом учреждения.

2.17. Руководителю Организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Образовательная организация.

2.18. Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях.

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

2.19. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

2.20. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2.21. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате (см. Приложение 1).

2.22. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 24-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 9-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц

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

2.24. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.25. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

2.26. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

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; 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 или при простое или если заработная плата была излишне

выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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.

2.27. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

2.28. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

2.29. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.30. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

2.32. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

3. ОСОБЕННОСТИ 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. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 г. №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».

3.4. Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

3.5. 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 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

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

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Образовательную организацию 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 Организации.

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

Работник: ...

К выплате: ...

Табельный номер: ...

Должность: ...

Оклад (тариф):

<i>Вид</i>	<i>Период</i>	<i>Дни</i>	<i>Часы</i>	<i>Сумма</i>	<i>Вид</i>	<i>Период</i>	<i>Сумма</i>
1. Начислено					2. Удержано		
Аванс	НДФЛ по ставке 13%
Оклад	Аванс
Премия	Дополнительные страховые взносы на накопительную часть пенсии		...
Компенсация за задержку з.п., отпускн. и т.д.			
Всего начислено:				...	Всего удержано:		...
3. Взносы в ПФР					Сумма к выплате		
Страховые взносы в ПФР (страховая часть 22%)				...	Долг за компанией		...
					Долг за сотрудником		...