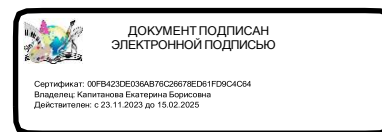


Согласовано Педагогическим  
советом от 29.08.2025 г.  
протокол № 1  
Учтено мнение Совета родителей

Утверждено Директор  
ГБОУ СОШ № 255  
\_\_\_\_\_/ Капитанова Е.Б.  
Приказ № 102-у от 29.08.2025 г.



Положение  
об оплате труда и материальном стимулировании работников  
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней  
общеобразовательной школе № 255 с углубленным изучением отдельных учебных  
предметов Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 255 с углубленным изучением отдельных учебных предметов Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 255 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 1 ноября 2024 года)

- Приказом Министерства просвещения № 269 от 04.04.2025 «О продолжительности рабочего времени ( нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций ,осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»; постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256»;

- распоряжением Комитета по образованию от 06.10.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» (с внесенными изменениями);

- распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»;

- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 4 октября 2016 года N 202-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15.10.2014 N 183-р»;

- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15 октября 2014 года N 183-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений служб заказчика администраций районов Санкт-Петербурга (с изменениями на 4 октября 2016 года);

- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;

постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов 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» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н),

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
  - распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
  - распоряжением Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
  - распоряжениями администрации Адмиралтейского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга; Уставом ГБОУ СОШ № 255 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;
  - Коллективным договором между администрацией ГБОУ СОШ № 255 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;
- 1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих с 01.09.2025 г.
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов;
- 1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ГБОУ СОШ № 255 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- 1.5. Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;
- 1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;
  - обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении

размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями данного Положения, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256», распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Образовательным учреждением трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации Образовательного учреждения (далее по тексту – «Работники»).

- настоящее положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Образовательном учреждении как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Образовательном учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

- в настоящем положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

- под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

- в настоящем положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в Образовательном учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с Образовательным учреждением дополнительного трудового договора.

- в настоящем положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в Образовательном учреждении работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации.

- в настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Образовательного учреждения.

- оплата труда работников Образовательного учреждения включает в себя:
- заработную плату, состоящую из должностного оклада, а также надбавок и доплат к нему;
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

## 2. Система оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и\или результатами труда.

2.2. В Образовательном учреждении устанавливается повременная - премиальная системы оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.2.2. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам Образовательного учреждения дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций в виде ежемесячных (текущих) и\или единовременных (разовых) премий.

## 3. Заработная плата работников и порядок ее исчисления

В Образовательном учреждении для расчета заработной платы применяются следующие термины:

- **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 (далее 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** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете 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;
  - **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 (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, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- Сумма ФНД составляет % от ФОТ, определяемый администрацией Адмиралтейского

района.

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

2.3. Схема для расчета должностного оклада работников образовательного учреждения регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### **3.1.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.**

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B * K1$ , где

Bo – размер базового оклада работника;

B - Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт – Петербурга»;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников Просвещения (Приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94) .

### **3.1.2. Повышающие коэффициенты.**

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты.

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

В соответствии с Соглашением между Комитетом по образованию и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, и развития социального партнерства на 2025-2027 годы от 24.02.2025 года и в соответствии с приложением к Соглашению **учитывать квалификационные категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.**

### **3.1.3. Коэффициент стажа (K2).**

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

#### 3.1.4. Коэффициент специфики работы (К3).

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки) и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

#### 3.1.5. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

#### 3.1.6. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главный бухгалтер.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерий и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер, начальник ОК

Исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \cdot К3 + Бо \cdot К4 + Бо \cdot К5 + Бо \cdot К6$ , где

Орук – размер должностного оклада руководителя; Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника; К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

#### 3.1.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле: $Осп = Бо + Бо \cdot К2 + Бо \cdot К3 + Бо \cdot К4$ , где

Осп – размер должностного оклада специалиста; Бо – величина базового оклада;

К2 -коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности) К3 - коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

#### 3.1.8. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + Бо \cdot К2 + Бо \cdot К3 + Бо \cdot К4$ , где

Ос – размер должностного оклада служащего; Бо – величина базового оклада \*;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности) К3 - коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

#### 3.1.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетке по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга..

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,2	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

**Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.**

**3.1.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников для которых данное учреждение являются местом основной работы.**

3.2. Заработная плата работников Образовательного учреждения включает в себя следующие виды выплат:

- 3.2.1. Должностной оклад;
- 3.2.2. Надбавка к должностному окладу;
- 3.2.3. Доплата к должностному окладу.

3.3. Должностные оклады по должностям работникам Образовательного учреждения устанавливаются на основании тарификационного списка, подписанного тарификационной комиссией Образовательного учреждения.

Изменение должностного оклада по тарификации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа,
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссией,
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени,
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

3.3.1. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Надбавки к должностному окладу устанавливаются работнику в индивидуальном порядке при приеме на работу приказом директора Образовательного учреждения.

3.4.1. В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом директора Образовательного учреждения в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

3.4.2. Введение и увеличение размеров надбавок к должностному окладу производится в соответствии с датой соответствующего приказа директора Образовательного учреждения.

3.4.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

3.5. Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) директора Образовательного учреждения.

3.5.1. Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в



случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

3.6.1. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, пропорционально фактически отработанному времени.

3.6.2. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте.

3.6.3. В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим положением доплаты к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада работника без учета других надбавок и доплат.

3.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3.8. Оплата труда работников по основной работе в соответствии с тарификацией, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненным работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением и Положением о премировании (и оказании материальной помощи) работников Образовательного учреждения.

3.9. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально объему выполненным работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а так же надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

3.10. Преподавателям, принятым на работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год начисление заработной платы производится за фактически отработанные часы. Стоимость 1 часа определяется согласно Постановлению Правительства СПб от 01.11.2005 года № 1671 ( приложение № 5). В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3.12. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

3.12.1. время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

3.12.2. время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

3.12.3. время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

3.12.4. период временной нетрудоспособности;

3.12.5. период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

3.12.6. период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

3.13. 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).

#### 4. Выплата заработной платы, иных платежей

4.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на карточный счет в ОАО «Банк «Санкт-Петербург», либо на счет в другом банке по личному заявлению работника.

- 4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.
- 4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.5. При прекращении действия трудового договора с работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы путем перечисления денежных средств на карточный счет работника в банке.
- 4.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Образовательного учреждения.
5. Заключительные положения
- 5.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.