



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №135
Невского района Санкт-Петербурга**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №135 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

2016г.

ПРИНЯТО

на заседании Управляющего совета
государственного бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №135
Невского района Санкт-Петербурга
протокол № 2 от 15.07.2016

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий

Ю.Н. Петрова

«15» июля 2016 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Т.Н. Бердникова

протокол № 23 от 15.07.2016



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №135 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Введено в действие с 15.07.2016 г.

Приказ № 128 от 15.07.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад №135 Невского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения .

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №135 Невского района Санкт-Петербурга (далее - образовательное учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, которое действует до ввода нового Положения.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.4. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет руководитель образовательного учреждения.

1.6. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера несет СПб ГКУ ЦБ администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.7. Положение принимает Управляющий совет образовательного учреждения и утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дополнения и изменения вносятся в том же порядке.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче сотрудникам образовательного учреждения в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих образовательного учреждения производится на основании Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

2.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников

2.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и 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;
- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

Величина базового коэффициента
(в зависимости от уровня образования)

Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент)	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая Единица	Базовая единица

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя:
 - - из стажа работы (К1 - коэффициент стажа работы);
 - - условий труда (К2- коэффициент специфики работы);
 - - из квалификации работника (К3 – коэффициент квалификации);
 - - из масштаба и сложности руководства учреждением (К4 – коэффициент масштаба управления);
 - - из должности, занимаемой в системе управления учреждением (К5 – коэффициент уровня управления);
- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных

организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **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 должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2.5. **Нормы часов** педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 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. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

3.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.2. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

3.2.1. Коэффициент стажа (К1)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05

3.2.2. Категорией работников, из числа специалистов (служащих), отвечающим одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

3.2.3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка¹. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

3.3. Коэффициент специфики работы (К2)

Категория работников	Размер
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
Педагогические работники за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу:	
Высшее образование	0,01
Квалификация «Бакалавр»	0,01
Среднее специальное образование	0,01
Среднее общее образование	0,011

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

3.4. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4.1. Коэффициент квалификации (К3)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая	0,35	0,35	
первая	0,20	0,20	
вторая	0,15	0,15	
За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации			
«Народный ...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный ...»	0,30	0,30	0,30

¹ 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.

Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

3.4.2. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР

3.4.3. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.5. **Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций** Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

3.5.1. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.5.1.1 Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Руководитель
Руководители 2-го уровня	Заместители руководителя
Руководители 3-го уровня	Руководители структурного подразделения

3.5.1.2 Коэффициент масштаба управления (К4)

Руководитель 1-го уровня управления	0,55
Руководитель 2-го уровня управления	0,35
Руководитель 3-го уровня управления	0,25

3.5.1.3 Коэффициент уровня управления (К5)

Руководитель 1-го уровня управления	0,70
Руководитель 2-го уровня управления	0,50
Руководитель 3-го уровня управления	0,30

4. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Основные условия оплаты труда

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Должностной оклад руководителя (Орук) исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

- К2 - коэффициент специфики работы;
- К3 - коэффициент квалификации работника;
- К4 - коэффициент масштаба управления;
- К5 - коэффициент уровня управления.

Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп) исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{БохК1} + \text{БохК2} + \text{БохК3}, \text{ где}$$

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации

Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{БохК1} + \text{БохК2}, \text{ где}$$

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада*;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

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 1985 г. N 31/3-30** (с изменениями и дополнениями).

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

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

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

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Коэффициент квалификации	Почётные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...»	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

В случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почётного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

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

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 является местом основной работ.

4.2. Компенсационные выплаты

Для всех категорий работников устанавливается единый порядок предоставления социальных льгот и гарантий, компенсаций, доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах.

Работник не вправе требовать, настаивать либо понуждать работодателя воспользоваться своим правом предоставить ему социальные льготы и гарантии, компенсации, доплаты и надбавки, не предусмотренные действующим законодательством.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением штатной численности работников, увольняемому работнику обеспечиваются все причитающиеся гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением сторон.

По решению руководства образовательного учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета.

Руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.3. Стимулирующие выплаты

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников образовательного учреждения

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях распределении стимулирующего фонда работников ГБДОУ детский сад №135 Невского района Санкт-Петербурга в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Единовременные премии, ежемесячные надбавки за напряженность и особое качество работы руководителю учреждения осуществляются по решению администрации Невского района Санкт-Петербурга.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальными актами образовательного учреждения.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне образовательного учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учитывается перечень показателей, в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 N 2071-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга"

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5. Денежные выплаты

Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника, 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 Трехсторонней Комиссией.

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

5.3 Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается приказом заведующего и не более 40% должностного оклада работников.

5.4 .Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка: аванс выплачивается 25-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

5.5. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в течении 3-х дней.

5.6. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами или соглашением сторон.