

Положение об оплате труда и премировании работников

СОСТАВЛЕНО
Председатель профессионального комитета
ГБУ ДО СШОР «Купчинский Олимп»
О.Р. Аксенова
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
В.И. Семенов
21 января 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников ГБУ ДО СШОР «Купчинский Олимп» Фрунзенского района» Санкт-Петербурга, именуемой далее по тексту "Работодатель".

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих у работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя (далее по тексту - "Работники").

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников включает в себя:

1.4.1. Должностной оклад. Размер должностного оклада Работника определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада Работника устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Размер базовой единицы, принимаемый для расчета должностного оклада Работника, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.4.2. Премии за надлежащее выполнение работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

1.5. В настоящем положении применяются следующие понятия и термины:

базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежащей 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, относящийся к конкретной профессионально-

квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов и служащих учреждений определяется путем суммирования должностного оклада и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.

2.2.1. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда тренеров-преподавателей определяется путем суммирования произведения должностного оклада на коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.

2.2.2. Размер должностного оклада (далее – ДО) руководителей, специалистов и служащих учреждений определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2.3. Размер базового оклада (далее – БО) руководителей, специалистов и служащих учреждений равен произведению базовой единицы (далее – БЕ) на базовый коэффициент – коэффициент уровня образования (далее – Ко). Ко устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего учреждения в размере согласно приложению №4 к Методическим рекомендациям Комитета по физической Культуре и спорту № 682-р от 31.08.2023 «По применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»:

$$BO = BE \times Ko$$

2.2.4. Повышающие коэффициенты к БО руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливаются исходя из стажа работы (далее – коэффициент стажа работы), типа учреждения, особенностей деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта (далее – коэффициент специфики работы), квалификации (далее – коэффициент квалификации), масштаба управления и сложности руководства учреждением (далее – коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой работником в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

2.2.5. Для определения размера ДО руководителя учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к БО: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера ДО специалистов и служащих учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к БО: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.2.6. Коэффициент стажа работы (далее – Кст) устанавливается в соответствии с Порядком исчисления коэффициента стажа работы (Кст):

Стажевая группа	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	-	0,45	0,30
Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,40	0,25

Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,35	0,20
Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,30	0,15
Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,05-0,25	0,05-0,15

2.2.6. Коэффициент специфики (далее – Ксп) устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 приложения №1 к Постановлению:

Коэффициент специфики работы учитывает тип учреждения, определенный Приложением №2 к Постановлению, особенности деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта.

Мастерам спорта международного класса, гроссмейстерам России коэффициент специфики устанавливается на 0,15 больше установленных для учреждений нижних границ.

Верхняя граница коэффициента специфики устанавливается для работника, принимавшего непосредственное участие в подготовке олимпийского чемпиона в текущем олимпийском цикле.

2.2.7. Коэффициент квалификации (далее – Ккв) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР по выбору работника в размере в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

Наименование должности, категория работников	Категория	Размер коэффициента
1	2	3
Руководители	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Педагогические работники Тренер-преподаватель Инструктор-методист	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Медицинские работники	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Иные специалисты	Высшая	0,30
	Первая	0,20
	Вторая	0,15

- Коэффициент квалификации за ученую степень, почетное звание Российской Федерации, СССР, почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, ведомственный знак отличия в труде по должностям специалистов устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 Приложения № 1 к Постановлению.

2.2.8. Коэффициент масштаба управления (далее – Кму) определяется в соответствии с объемными показателями, которые рассчитываются в баллах и зависят от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоёмкости обслуживания и наличия мест для зрителей.

Таблица 1

Группа по объемным показателям	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям	Количество баллов или тип учреждения	Установленный коэффициент масштаба управления
-----------------------------------	---	---	--

I	Группа 1	Свыше 400	0,80
		От 201 до 400	0,70
II	Группа 2	От 188 до 200	0,60
		От 176 до 187	0,50
III	Группа 3	От 151 до 175	0,40
IV		От 126 до 150	0,30
V	Группа 4	От 101 до 125	0,20
VI		От 76 до 100	0,15
VII	Группа 5	До 75	0,10

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждением, утверждаются ИОГВ не реже раза в четыре года в обязательном порядке в случае изменения показателей, влияющих на размер Кму.

2.2.9. Коэффициент уровня управления (далее – Куу) и распределение должностей руководителей учреждений по уровням должностей определяются в соответствии с Таблицей:

Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
	Уровень 2 – заместители руководителя	0,60	-	-
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40	-	-

2.2.10. ДО специалистов и служащих учреждений рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{БО} \times \text{Кст} + \text{БО} \times \text{Ксп} + \text{БО} \times \text{Ккв}$$

2.2.11. ДО руководителей учреждений рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{БО} \times \text{Ксп} + \text{БО} \times \text{Ккв} + \text{БО} \times \text{Кму} + \text{БО} \times \text{Куу}$$

2.2.12. Размер ДО с учетом норматива оплаты труда (далее – ДОнот) тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту определяется по формуле:

$$\text{ДОнот} = \text{ДО} \times \text{Ксумм} + \text{БЕ} \times \text{Кр},$$

Где Ксумм (коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость) = $\sum (\text{Кн} \times \text{Кз})$

Кн – норматив оплаты труда за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), учтенный в плане комплектования; для учреждений при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности – за одно занятие в неделю (0,042).

Кз – количество занимающихся (спортсменов, обучающихся); для учреждений при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности – количество занятий в неделю.

Кр – коэффициент норматива оплаты труда за результативность, учтенный в плане комплектования и расчете коэффициента норматива оплаты труда.

Примечание:

Учреждениями, осуществляющими спортивную подготовку, может быть применен по согласованию с Комиссией по обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд по различным видам спорта Комитета по физической культуре и спорту (далее – Комиссия Комитета) коэффициент наполняемости на этапе подготовки (Кнап).

В этом случае, $\text{Ксумм} = \sum (\text{Кн} \times \text{Кз} \times \text{Кнап})$.

$\text{Кнап} = \text{Кз.мин} / \text{Кз.оптим}$, где:

Кз.мин. – минимальное количество занимающихся (спортсменов, обучающихся) в группе на

этапе подготовки по виду спорта у тренера-преподавателя в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки и базовыми требованиями по виду спорта;

Кз.оптим. – оптимальное количество занимающихся (спортсменов, обучающихся) в группе на этапе подготовки по виду спорта.

Оптимальное количество занимающихся в группе на этапе подготовки по виду спорта (Кз.оптим.) определяется учреждением самостоятельно в соответствии с требованиями к физкультурно-спортивным сооружениям учреждения, их пропускной способностью и согласовывается с Комиссией Комитета.

2.2.13. Размер ДО с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов (кроме тренеров-преподавателей) и служащих определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{нот}} = \text{ДО} + \text{БЕ} \times \text{Кр},$$

Где Кр – коэффициент норматива оплаты труда за результативность.

2.2.14. Размер ДО с учетом норматива оплаты труда спортсменов-инструкторов в связи с отсутствием значений базового и повышающих коэффициентов определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{нот}} = \text{БЕ} \times \text{Кнот},$$

Где Кнот – коэффициент норматива оплаты труда спортсменов-инструкторов.

2.2.15. Коэффициент результативности входит в расчет ДО с учетом норматива оплаты труда руководителей и специалистов учреждений **и не является выплатой стимулирующего характера.**

2.2.16. Оплата труда рабочих учреждения осуществляется в соответствии с тарифной сеткой. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, соответствующий работнику из таблицы:

Разряд 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

2.2.17. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок рабочих учреждения, определяемые в соответствии с таблицами 1 и 2, приведенными ниже:

Перечень рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, размер коэффициента специфики

Таблица 1

Тип учреждения	Размер коэффициента специфики	Наименование должности
Тип 1	0,5-0,8	Аппаратчик химводоочистки
		Водитель автомобиля
Тип 2		Механик по обслуживанию звуковой техники
Тип 3		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
		Слесарь-ремонтник

При этом в случае наличия у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде один из коэффициентов квалификации.

2.2.18. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может устанавливаться локальным актом учреждения исходя из 7-го или 8-го разрядов тарифной сетки согласно таблицы, приведенной ниже:

Таблица 2

№ п/п	Наименование профессий	Диапазон разрядов в соответствии с ЕТКС	Тарифный разряд (разряды), дающий право на установление оплаты труда 7-го и 8-го разрядов ЕТКС
1.	Аппаратчик химводоочистки	1-4	3-4
2.	Водитель автомобиля	2-6	3-6
3.	Механик по обслуживанию звуковой техники	2-3	3
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-6	4-6
5.	Слесарь по ремонту автомобилей	2-8	4-8
6.	Слесарь-ремонтник	2-8	4-8
7.	Слесарь-сантехник	2-6	5-6
8.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2-6	4-6
9.	Электрогазосварщик	1-6	3-6
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-6	4-6

2.2.19. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда надбавок, который устанавливается исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится учреждение (далее – ИОГВ), и составляет не менее 15 процентов от фонда должностных окладов с учетом норматива оплаты труда и тарифных ставок работников.

2.2.20. Учреждение самостоятельно определяет виды и размер выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам работников учреждения. Порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права с учетом того, что квалификация работников учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы (за исключением руководителей и рабочих) учтены в размерах должностных окладов и тарифных ставок работников учреждения, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов учреждений, размеров которых определяется в соответствии с Порядком формирования фонда надбавок и доплат, в соответствии с которым размер денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственного учреждения (далее – выплаты медицинским работникам) соответствует выполнению работы на одну ставку.

Выплаты медицинским работникам устанавливаются всем медицинским работникам, работающим в учреждении, в том числе трудоустроенным по совместительству, пропорционально отработанному времени и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2013.

Молодым специалистам – работникам учреждения, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке если они отвечают 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 учреждениях по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением, являющимся их основным местом работы.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

В случае если работник приступил к работе в государственном учреждении по специальности ранее получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, ежемесячная выплата устанавливается с момента получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования до срока достижения работником стажа двух лет.

К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе при выполнении работ:

- в ночное время;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением;
- денежная выплата медицинским работникам;

2.2.21. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными нормативными актами учреждения, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений, утвержденных Комитетом.

2.2.22. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с ИОГВ, в ведении которых находятся учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей, установленными правовыми актами ИОГВ, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений, утвержденных Комитетом.

2.2.23. Для расчета фонда оплаты труда по вакантным должностям руководителей учреждений могут применяться следующие коэффициенты: базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия должности; коэффициенты специфики, масштаба управления и уровня управления;

Специалистов и служащих: базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия данной должности, коэффициент стажа работы в размере, необходимом для занятия данной должности в соответствии с должностной инструкцией, и коэффициент специфики.

Для рабочих применяется размер тарифного коэффициента, необходимого для занятия данной должности в соответствии с должностной инструкцией и коэффициента специфики по должностям рабочих, перечень которых установлен Перечнем рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, размер коэффициента специфики из таблицы 1.

3. Работникам, проработавшим неполный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

- Премии не начисляются работникам, уволенным по собственному желанию.
- Премии выплачиваются работникам на основании приказа по Школе по представлению руководителей подразделений.
- Премии начисляются за фактически отработанное время за месяц, квартал, полугодие и т.д.
- Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50- 55-летие и т.д.), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.
- Премии могут выплачиваться к профессиональным праздникам, Дню защитника отечества, Международному женскому дню, Новому году.

2.4. Доплаты и надбавки.

2.4.1. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

2.4.2. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты к должностным окладам в размере, устанавливаемом приказом директора по соглашению с работником, совмещающим или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника.

2.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (конкретные размеры выплат устанавливаются для каждой категории работников).

2.4.3. Доплата и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются работникам в индивидуальном порядке на основании приказов (распоряжений) директора.

2.5. В целях повышения трудовой и технологической дисциплины применяется механизм депремирования, уменьшается размер переменной части оплаты труда на величину процента депремирования в соответствии с общим перечнем производственных нарушений, наличие которых служит основанием для снижения или полного лишения переменной части оплаты труда. При замечаниях, нарушениях, невыполнении задания работник представляется к частичному получению переменной части или полностью теряет право на ее получение.

2.6. Размер переменной части оплаты труда отдельным работникам может быть увеличен или уменьшен по решению руководства организации как в процентном соотношении, так и в суммарном выражении.

2.8. При обнаружении фактов несвоевременного и (или) некачественного выполнения работ и оказания услуг руководители, специалисты и рабочие, по вине которых допущены нарушения, лишаются переменной части оплаты труда за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

2.9. Конкретный размер переменной части устанавливается в зависимости от наличия средств, которые организация может использовать на эти цели.

3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Основанием для начисления переменной части оплаты труда является штатное расписание, утвержденное руководителем.

3.2. Размер оплаты труда равен: постоянная, основная часть оплаты труда + переменная часть оплаты труда.

3.3. Переменная часть (ПЧОТ) начисляется по результатам работы организации в целом, структурного подразделения за месяц или в рамках образованного фонда оплаты труда подразделения и утверждается директором Школы.

3.4. Переменная часть, зависящая от результатов работы организации и структурного подразделения, начисляется на постоянную часть, рассчитанную по тарифным ставкам, должностным окладам, согласно штатному расписанию, за фактически отработанное время с учетом доплат и надбавок:

3.5.1. За совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания.

3.5.2. За работу в ночное время и праздничные дни, в случае если они не выпадают на рабочие смены.

3.5.3. За возложенные дополнительные обязанности на работников в период отсутствия, болезни, отпуска, командировки другого работника.

3.6. Специалистам, служащим и рабочим подразделений показатели для начисления переменной части устанавливаются руководителями соответствующих подразделений.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

4.1. Сроки выплаты работникам заработной платы - 9 и 24 числа месяца.

4.2. Перед выплатой 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 к выплате.

4.3. В случае вынужденных простоев работников организации (по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

4.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата переменной части оплаты труда производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Уволенным по другим причинам (прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины) переменная часть оплаты труда за данный месяц не выплачивается.

4.7. Директор Школы и бухгалтер расчетного отдела ГКУ Централизованная бухгалтерия несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам организации.

4.8. Оклад выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у работодателя заключен договор.

4.9. Работодатель обеспечивает работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

4.10. Оклад выплачивается не реже чем через каждые полмесяца.

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

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

4.13. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.14. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

5. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

5.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

5.1.1. Материальная помощь выплачивается из собственных средств работодателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по личному заявлению Работников.

5.1.2. Материальная помощь может выплачиваться в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.

5.1.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы трудового законодательства РФ.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

6.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

6.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.