

ПРИНЯТО
Общим собранием
Протокол № 16 от «13» 01 2020г.

Мотивированное мнение профгруппы
учтено

Председатель профгруппы ДМЦ
Н.Г. Власова
Протокол № 2 от «13» 01 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ДМЦ
Е.Л. Романчук
Приказ № 43-Д от «13» января 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Санкт-Петербург
2020г.

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок системы оплаты труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования детского морского центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк» (далее ДМЦ) реализующего образовательные программы дополнительного образования детей за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена и приравненная к ней служба» (в редакции от 19.01.2019г.) (далее – Постановление №583 от 05.08.2008), Законом СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в редакции от 30.11.2016г.), далее – Закон СПб №531-74), Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (в редакции от 16.07.2019г.), Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ №276), письмом Минобрнауки России от 25.03.2009 №06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогом дополнительного образования (далее – Письмо №06-296), Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017г. №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (с изменениями на 09.09.2019г.), Уставом ДМЦ.

1.2. Система Оплаты труда работников ДМЦ включает в себя размеры окладов (должностных окладов) для руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы (оклада) для рабочих, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы зам. руководителя, специалистов и служащих, а также размер тарифной ставки (оклада) рабочих ДМЦ устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2. Порядок установления должностного оклада (ставок заработной платы) руководителей, специалистов и служащих

2.1. Базовый оклад

2.1.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего ДМЦ и определяется как произведение размера базовой единицы на величину базового коэффициента.

2.1.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих ДМЦ устанавливается в порядке, предусмотренном о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.1.3. Базовый коэффициент определяется исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ДМЦ в соответствии с Приложением 1 к закону Санкт-Петербурга №531-74.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.1.4. Уровень образования руководителя, специалиста и служащего ДМЦ, которым устанавливается базовый оклад, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию.

2.1.5. Документы государственного образца о соответствующем уровне образования, являются основанием для установления базового коэффициента в соответствии с законом Санкт-Петербурга №531-74. Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права на установление руководителю, специалисту и служащему базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование. В этом случае указанным работникам базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее (полное) общее образование.

2.1.6. Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление размера коэффициента уровня образования, предусмотренного приложением 1 к закону Санкт-Петербурга №531-74 для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.2 Повышающий коэффициент к базовому окладу.

2.2.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим устанавливаются исходя из:

- стажа работы – коэффициент стажа работы (Кст);
- квалификации – коэффициент квалификации (Ккв);
- масштаба и сложности руководства – коэффициент масштаба управления (Кмасшт);
- должности, занимаемой в системе управления – коэффициент уровня управления (Купр)

2.2.2 При определении коэффициента стажа работы учитываются следующие виды стажа:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооружённых силах СССР и РФ.

2.2.2.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Для определения коэффициента стажа устанавливаются 5 стажевых групп. Педагогическим работникам начисляется стаж педагогической работы, который производится в соответствии с действующими нормативными документами. Специалистам и служащим учитывается общий стаж по занимаемой должности.

2.2.2.2. При определении должностного оклада руководителей всех уровней, иным работникам, занимающим должности, приравненные к должности руководителя, и рабочим коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется.

2.2.2.3. Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста и служащего ДМЦ с учетом коэффициента стажа работы исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент. Коэффициент стажа работы определен в Приложении №1 таб. 2.1. к Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.2.3. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у руководителя, специалиста и служащего ДМЦ квалификационной категории, на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с действующими нормативными документами, или ученой степени, или почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде.

2.2.3.1. Коэффициент за квалификационную категорию руководителям и специалистам ДМЦ определяется на основе квалификационных категорий, присвоенных указанным работникам, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3.2. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР по выбору работника.

Руководителям, специалистам и служащим ДМЦ, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, ведомственных знака отличия в труде, при определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника.

2.2.3.3. При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде следует руководствоваться Общероссийским классификатором информации о населении ОК018-95, утвержденным постановлением Госстандарта России от 31.07.1995 №412.

2.2.3.4. При расчете должностного оклада работников ДМЦ коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР, или за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или за ведомственный знак отличия в труде.

2.2.3.5. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих ДМЦ исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент. Величина коэффициента квалификации приведена в таблице 2.3. Приложения №1 Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.2.4. При определении коэффициента масштаба управления учитываются масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней ДМЦ. Размеры коэффициента масштаба управления зависят от объемных показателей, в соответствии с которыми учреждение относится к той или иной группе по оплате труда руководителей учреждения образования.

Отношение ДМЦ к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренными в Приложении №3 к Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.2.4.1. При установлении коэффициента масштаба управления руководителям всех уровней учреждения следующее:

а) Максимальный размер коэффициента масштаба управления устанавливается только директору ДМЦ (администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга), с учетом типа Учреждения;

б) Заместителям директора ДМЦ коэффициент масштаба управления определяется в размере на 10-30 процентов ниже, чем директору Учреждения.

2.2.4.2. Величина коэффициента масштаба управления устанавливается приказом директора ДМЦ, подписанным с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ним, в пределах диапазона значений, указанных в приложении №1 таблице 2.4 приложения к Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины указанного коэффициента либо его отмену, изменение должностного оклада работника производится с даты начала выполнения должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен приказом директора.

2.2.4.3. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаба управления.

2.2.5. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику ДМЦ, относящимся к категории «руководители».

Определяющим условием при установлении указанного коэффициента является уровень должности руководителя в системе управления ДМЦ.

Уровни должностей руководителей в системе управления ДМЦ представлены в Приложение №1, а величины коэффициента управления в таблице 2.5. приложения к Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента уровня управления, на должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины указанного коэффициента либо его отмену, изменение должностного оклада работника производится с даты начала выполнения должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен приказом директора.

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

2.3. Порядок исчисления должностного оклада:

2.3.1. Размер должностного оклада определяется по Схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений образования Санкт-Петербурга в соответствии с Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.3.2. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения производится в случаях:

- получения образования – со дня решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца. При восстановлении документов- с даты представления в кадровую службу документа государственного образца;
- увеличение стажа – с даты перехода в соответствующую стажевую группу;
- присвоения квалификационной категории – с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;
- присуждения ученой степени кандидата наук – с даты решения диссертационного совета, но не ранее принятия решения президиума ВАК России о выдаче диплома кандидата наук;
- присуждения ученой степени доктора наук – с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;
- присвоения почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР – со дня присвоения (награждения) в установленном порядке;
- изменения группы по оплате труда руководителей – со дня принятия решения органом управления, в ведении которого находится ДМЦ;
- изменения должности руководителя, предусматривающего изменения уровня управления в системе управления Учреждения, - с даты начала выполнения должностных обязанностей по новой должности.

2.3.3. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего оформляется приказом директора ДМЦ, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

3. Оплата труда рабочих

3.1. Оплата труда рабочих ДМЦ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга установленной законом Санкт-Петербурга №531-74 (далее – тарифная сетка).

3.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания

3.3. Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих Учреждения, занятых на рабочих с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга №531-74, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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

4. Система доплат и надбавок компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 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 (ст. 154 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ, 60.2 ТК РФ);
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

4.2. Оплата труда в ночное время

4.2.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством.

4.2.2. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) составляет 20% тарифной ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.2.3. Плавсоставу ДМЦ доплата за работу в ночное время производится исходя из количества ночных часов.

4.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

4.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 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.

4.3.2. Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день, осуществляется всем работникам ДМЦ за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей

смены, то в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

4.3.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с директором ДМЦ. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

4.3.4. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (оклад).

4.3.5. Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного в ДМЦ надтарифного фонда оплаты труда.

4.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

4.4.1. Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности.

Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ - выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.4.2. В любом из случаев, перечисленных в пункте 4.4.1 настоящего Положения, дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.

4.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от базовой единицы, устанавливаемой законами Санкт-Петербурга, в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.5.1. Единовременная выплата молодым специалистам ДМЦ (педагоги, закончившие высшее или среднее специальное учебное заведение, получившие впервые документ государственного образца об образовании и впервые поступившие на работу по специальности после 1 января 2006 года) в размере, установленного нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга количества базовых единиц.

4.5.2. Приказом директора ДМЦ назначаются ответственные из числа работников ДМЦ на определенный срок (при наличии соответствующих удостоверений) за противопожарную безопасность, за охрану труда, за гражданскую оборону и чрезвычайные ситуации, за электробезопасность и, за ведение воинского учета с доплатой не более 50% от должностного оклада назначенного работника.

4.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Тарификация работников и порядок ее проведения

5.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в соответствии с приказом директора ДМЦ. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках. Сроки проведения тарификации утверждаются директором ДМЦ с учетом мнения профсоюзного органа (Совета трудового коллектива) и доводятся до администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников ДМЦ (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и состоит из фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, фонда тарифных ставок рабочих (далее - ФДО), а также фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

6.2. При формировании ФДО, направляемого на выплаты работникам должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, предусматриваются денежные средства согласно штатному расписанию в расчете на финансовый год. При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться следующими правилами:

- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.5, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

6.3. Размер ФНД определяется администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга в соответствии с Методическими рекомендациями.

6.4. Средства ФНД направляются на выплату надбавок и доплат компенсационного характера, надбавок и доплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее - основная должность).

7.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.3 Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга, а также с учетом Методических рекомендаций. Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях образования, определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.5. Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

7.6. Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.