

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБДОУ детского сада № 116 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 6 от 31.05.2021

УЧТЕНО

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБДОУ детский сад № 116 комбинированного
вида Невского района Санкт-Петербурга
Председатель ПК Соколова Л.А.



УТВЕРЖДАЮ

Приказом по ГБДОУ детский сад № 116
комбинированного вида Невского
района Санкт-Петербурга
от 31.05.2021 № 03/1

Заведующий Соколицына Р.Р.



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕСКИЙ САД № 116 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург
2021

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- Закона Российской Федерации от 10 июля 1992г. № 3266-1 «Об образовании»;
- Устава ГБДОУ детский сад № 116 Невского района Санкт – Петербурга;
- Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 N 724(ред. от 23.06.2014) "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам"
- Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказа Госкомобразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы государственного образования СССР».(с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон) (в ред. от 25 декабря 2015г),
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- Распоряжения Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
- Распоряжения Комитета по образованию от 09 сентября 2013 г. № 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»
- Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2019 год» от 27 декабря 2019 г.
- Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2021 год» от 30 апреля 2021 г.

- Закона «О бюджете Санкт-Петербурга на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» .
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников».
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 г. № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений

в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 116 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ДООУ).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а так же рабочих, занимающих должности в ДООУ.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

Базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, 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 при определении базового оклада;

Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

Должностной оклад – гарантируемый 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 (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемая на формирование должностных окладов сотрудников с учетом повышающих коэффициентов;

Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

Надбавки – стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер.

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

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, который формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных

затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от оказания услуг от предпринимательской деятельности

2. Формирование фонда должностных окладов

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

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \cdot K1$$

Где: Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежат ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K1 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

*При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.3. 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.

2.2.1 Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,05

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- Получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- Впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- Состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.3.2 Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ДОО руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

Конкретный показатель К3 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К3	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов	Не учитывается	0,20	Не учитывается

	среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования			
	Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,50	Не учитывается
	Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
	Помощники воспитателей за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	Не учитывается	0,35
	Педагогические работники за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	0,20	Не учитывается
	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:			
	с высшим образованием « магистр», «бакалавр», « аспирант»	Не учитывается	0,01	Не учитывается
	со средним специальным образованием	Не учитывается	0,01	Не учитывается
	с начальным профессиональным образованием	Не учитывается	0,01	Не учитывается
	со средним общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается
	с основным общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается

«Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256 Приложение 2; Приложение 16

2.3.3 Коэффициент специфики работы К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Конкретный показатель К4 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работы	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,030
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей.

При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.3.4 Коэффициент специфики работы К5

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель К5 для *руководителей* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1

		категорию	
	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Невского района Санкт-Петербурга

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

*«Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 3

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

2.3.5 Коэффициент специфики работы К6

Устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

3. Формирование фонда ставок рабочих.

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

3.1.2. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

Орук. = $Bo + Bo * K3 + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6$

Bo – величина базового оклада

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

K5 – коэффициент масштаба управления

K6 – коэффициент уровня управления

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

Оспец. = $Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.

Осл = $Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

Ораб. = Б*ТК

Б – величина базовой единицы

ТК – тарифный коэффициент

5. Формирование фонда надбавок и доплат

5.1. Размер фонда надбавок и доплат ДОО определяется Администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

5.2. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ДОО самостоятельно в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 116 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

6. Соотношение средней заработной платы

6.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга определяется Постановлением правительства

*

7. Тарификация работников и порядок ее проведения

8.1. 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 порядке, предусмотренном Приложением 4 к Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014г. № 1414-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

8.2. Сроки проведения тарификации утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

8. Порядок и условия выплаты заработной платы .

8.1 Установленная при тарификации месячная заработная плата работника ГБДОУ №116 выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года.

8.2 Базовая единица, используемая для определения должностного оклада всех работников ГБДОУ № 116, индексируется согласно Постановлениям Правительства Санкт – Петербурга и с момента, указанного в них.

8.3 Заработная плата сотрудникам ГБДОУ № 116 выплачивается 2 раза в месяц:

- Заработная плата за 1 половину месяца начисляется работнику за отработанное время с 1 по 15 число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, доплаты и надбавки, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц (доплата за вредность, за работу в ночное время, стимулирующая надбавка техническому персоналу, надбавка за напряженность и интенсивность труда, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей)
- Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ и постоянных удержаний(профвзносы, исполнительные листы) путем перечисления на банковские счета сотрудников.
- О составных частях зарплаты за 1 половину месяца сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.
- Заработная плата за месяц в целом начисляется работнику за отработанное время с 1 по 30(31) число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, все доплаты и надбавки, а также компенсационные выплаты.
- Заработная плата за месяц выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ , постоянных удержаний(профвзносы, исполнительные листы, удержание за питание), а также сумм, выплаченных в течение месяца на банковские счета сотрудников путем перечисления на банковские счета сотрудников.
- О составных частях зарплаты за месяц сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.

8.4 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска путем перечисления на банковские счета сотрудников в банке

8.5 Расчет при увольнении производится в последний рабочий день путем перечисления на банковские счета сотрудников.

9. Соблюдение уровня минимальной заработной платы

9.1.В соответствии с Региональным соглашением о соблюдении минимального уровня заработной платы в Санкт-Петербурге на 2021 год установить , что тарифная ставка 1-го разряда должна быть не менее 14 300,00 руб.

9.2 Установить минимальную заработную плату в размере :

- с 01.01.2021 г -19000,00 рублей
- с 01.05.2021 г.-19 190,00 рублей
- с 01.10.2021 г.-19 650,00 рублей

9.3. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму времени, установленную Законодательством Российской

Федерации и исполнившим свои трудовые обязанности (норму труда), включающих тарифную ставку, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со ст.147, 151,15 153,154 Трудового Кодекса РФ