

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №16
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга,
протокол от 09.01.2025 №1

УТВЕРЖДАЮ

заведующий ГБДОУ детского сада №16
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
_____ Н.И.Демченко,
приказ от 09.01.2025 №1-р-а

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад № 16
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

_____ С.Н.Голубева
протокол от 09.01.2025 №1

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее по тексту Положение) разработано с целью определения системы оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (принят Федеральным законом от 30.12.2001 №197-ФЗ) (далее – ТК РФ);

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Закона Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге";

- Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

- Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2015 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»»;

- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»;

- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление №256);

- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года № 3737-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- региональных соглашений о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге заключаемым ежегодно Правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга»;

1.2. Настоящее Положение является локальным актом ГБДОУ, определяющим особенности правового регулирования системы оплаты труда работников ГБДОУ, разрабатывается администрацией ГБДОУ, обсуждается и принимается на общем собрании работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБДОУ за счет средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг.

1.4. В Положении используются следующие понятия и термины и сокращения:

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, применяемая для определения базового оклада;

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

доплаты - дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;

материальная помощь - помощь, оказываемую нуждающимся работникам учреждения в денежной форме;

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;

оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы;

социальные выплаты компенсационного характера - это дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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 также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

Иные понятия, используемые в настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором и локальными нормативными актами ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ.

2.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд материального стимулирования работников ГБДОУ.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов (далее – ФДО) и фонда ставок рабочих (далее – ФС) согласно тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

2.4. Фонд материального стимулирования работников ГБДОУ состоит из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ, премий из фонда экономии базовой части оплаты труда, премий из фонда надбавок и доплат, социальных выплат компенсационного характера работникам ГБДОУ, материальной помощи, которые устанавливаются в соответствии с Положением о порядке материального стимулирования работников ГБДОУ.

2.5. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) \times K_{нд}$, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{нд}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией Адмиралтейского района Санкт-Петербурга).

2.6. С учетом финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

2.7. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в

соответствии с локальными нормативными актами ГБДОУ о выплатах социального характера или коллективным договором.

2.8. С учетом условий труда работникам ГБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о порядке материального стимулирования работников ГБДОУ.

2.9. Работникам ГБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о порядке материального стимулирования работников ГБДОУ.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Расчет должностного оклада руководителей.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ГБДОУ (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 администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

3.1.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

3.1.1.1. Коэффициент специфики работы.

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.1.1.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, установленную в соответствии Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и 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, Отличник профессионально-технического образования СССР, 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).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются: удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются: удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

3.1.1.3. Коэффициент масштаба управления.

При определении коэффициента масштаба управления учитываются:

группы по оплате труда руководителей образовательных организаций, установленные в приложении 3 к Постановлению N 256;

объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями, согласно приложению 4 к Постановлению N 256.

3.1.1.4. Коэффициент уровня управления.

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к Постановлению N 256.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу		
Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников Руководители
Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	
	высшая категория	0,35
	первая категория	0,20
	За ученую степень:	
	доктор наук	0,40
	кандидат наук	0,35
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
	Группа 2	
	Уровень 1 - руководители	0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
	Группа 3	
	Уровень 1 - руководители	0,55
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
	Группа 4	
	Уровень 1 - руководители	0,50
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

3.1.2. Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$, где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

3.2. Расчет должностного оклада специалистов и служащих.

3.2.1. Размер должностного оклада специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Порядок определения уровня образования:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов работников	
	Специалисты	Служащие

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60
Высшее образование, подтверждаемое магистра или дипломом специалиста	1,50	1,50
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04
Основное общее образование	базовая единица	базовая единица

Устанавливается пять стажевых групп:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	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	0,05 0,33 (для молодых специалистов)	0,05

3.2.2. Для педагогических работников, относящихся к категории «Специалисты» устанавливается размер коэффициента специфики:

- работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,6;
 - работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования – 0,2;
 - педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ - 0,2;
- (на основании Положения о применении новых (инновационных) технологий при реализации образовательных программ педагогическими работниками ГБДОУ», приказа руководителя (заведующего) ГБДОУ с учетом мнения педагогического совета ГБДОУ, а также при наличии материалов, подтверждающих результаты деятельности);
- педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 0,01;
 - работникам, имеющим 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

- работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности – 0,2.

3.2.3. Для работников, относящихся к категории «Служащие» устанавливается размер коэффициента специфики:

- помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ - 0,6;

- работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей, комбинированной направленности – 0,2.

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

3.2.5. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник среднего профессионального образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Размеры коэффициента квалификации:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория		
высшая категория	0,35	
первая категория	0,20	-
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	-
кандидат наук	0,35	-
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

3.2.6. Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

3.2.7. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

3.3. Расчет должностного оклада работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.3.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

3.3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665).

3.2.3. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле:

$Bo = B \times K1$, где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K1 - коэффициент разряда оплаты труда.

3.2.4. Для работников, относящихся к категории «Рабочие» устанавливается размер коэффициента специфики:

- работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей, комбинированной направленности – 0,15.

3.2.5. 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.

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

3.2.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации:

Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим ГБДОУ и включает в себя все должности работников, подразделяющиеся на категории: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие».

4.2. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4.5. Заработная плата работников ГБДОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ГБДОУ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.8. Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку ГБДОУ и оформляется отдельным трудовым договором.

4.9. Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ГБДОУ осуществляется на основании личного заявления работника, приказа заведующего ГБДОУ. Размер оплаты труда за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий указывается в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником в разделе «Условия оплаты труда» подраздел «Доплаты компенсационного характера».

4.10. Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что

указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.11. Оплата труда по замещаемым должностям для служащих и работников, относящихся к категории «Рабочие» производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется днями.

4.12. В случаях, если работник не был протарифицирован по замещаемой должности, оплата производится на основании дополнительной тарификации.

4.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.14. О введении новых норм оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в должности (для служащих), стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.15. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.16. Установленная тарификационным списком ГБДОУ заработная плата работников выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца. заработная плата должна выплачиваться работодателем не реже чем каждые полмесяца, а также не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретные дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

4.17. Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

4.18. При перечислении заработной платы работников Государственное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия администрации Адмиралтейского района», на договорной основе обслуживающее ГБДОУ, автоматически производит ежемесячный вычет налога от дохода физических лиц и профсоюзного взноса, если работник является членом профсоюзной организации ГБДОУ.

4.19. Налог на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) — прямой федеральный налог. Исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтверждённых расходов, в соответствии с действующим законодательством.

НДФЛ с зарплаты работников ГБДОУ, выдаваемой дважды в месяц (15 и 30 числа месяца), перечисляется в бюджет лишь при окончательном расчете. Перечисление происходит один раз в месяц в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, в размере 13% от заработной платы работника. При этом учитываются все доходы, включая доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премиальные выплаты и материальная помощь.

С листка нетрудоспособности НДФЛ также удерживается. Единственным исключением является выплата денежных средств в связи с временной нетрудоспособностью по беременности и родам. В этом случае выплата приравнивается к социальному пособию и не облагается налогом на доходы физических лиц вне зависимости от того, как выплачивается сумма (вся сразу или частями).

При расчете НДФЛ на основании заявления установленного образца и копиями необходимых документов работник ГБДОУ может получить следующие льготы:

1 400 руб. на (каждого) первого и второго ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;

3 000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;

2800 руб. на каждого первого и второго ребенка единственному родителю;

6000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка единственному родителю;

500 руб. на ветеранов ВОВ, блокадников, инвалидов с детства, инвалидов 1-2 гр., узников концлагерей, воинов- интернационалистов, родителей и супругов погибших военнослужащих;

3 000 руб. чернобыльцам.

12 000 руб. родителю на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; студента дневной формы обучения в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом 1- 2 гр.

Налоговый вычет на детей действует до месяца, в котором исчисленный нарастающим итогом с начала года доход превысил 350 000 рублей.

Налоговый вычет за каждый месяц распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок.

4.21. Профсоюзные взносы являются основой формирования бюджета профсоюзной организации ГБДОУ. Профсоюзный взнос взимается ежемесячно в размере 1% от всей заработной платы работника-члена первичной профсоюзной организации ГБДОУ.