

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от 23.01.2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 24.01.2023 г. № 10
Заведующий
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга

Л.Г. Макеева



с учетом мнения Первичной
Профсоюзной организации
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от 20.01.2023 г. № 7

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 106 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

(ГБДОУ детский сад № 106 Невского района Санкт-Петербурга)

Санкт - Петербург
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение). Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) устанавливает единые подходы регулированию заработной платы работников ГБДОУ с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на настоящее время.

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Налоговый кодекс российской Федерации, принят Федеральным законом от 31.07.1998 №146-ФЗ (с изменениями);
 - Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»;
 - Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- • Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);
- • Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Министерства труда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.11.2008 №665);
- • Приказ Минтруда России от 26.04.2013 (ред. от 20.02.2014) №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (с изменениями);
- • Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями);
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части установления системы оплаты труда государственных учреждений
 - Постановление правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств Санкт-Петербурга»
 - Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств Санкт-Петербурга»
 - Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 30.11.2016
 - Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по

образованию»

- Распоряжение Комитета по образованию СПб от 09.09.2013 № 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»

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (с изменениями) "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"

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458

- «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга» (с изменениями),

- Приложение к распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г № 3737-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями);

- Положения ФЗ от 27.12.2019 № 479-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс РС в части казначейского обслуживания и системы казначейских платежей», Управными казначейства Комитета финансов Санкт-Петербурга;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на 2023 – 2024 годы от 14.11.2023г. № 382/23-с

- Устав ГБДОУ детского сада № 106 Невского района Санкт-Петербурга;

- Коллективный договор ГБДОУ детского сада № 106 Невского района Санкт-Петербурга;

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детского сада № 106 Невского района Санкт-Петербурга

1.3.. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений Санкт-Петербурга на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа и специфики работы, квалификации, наличия наград и званий на определенной должности, а также надбавок стимулирующего характера, доплат компенсационного характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. **Основными целями** настоящего положения являются:

- повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБДОУ, в выполнении установленных плановых заданий;

- внедрение прогрессивных форм и методов образовательного процесса;

- исключение уравнительности в оплате труда;

- закрепление кадров в ГБДОУ;

- усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ГБДОУ в целом.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены **следующие принципы:**

- равная оплата за равный труд, в том числе при установлении тарифных ставок, должностных окладов, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера; недопущение дискриминации в оплате труда;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ГБДОУ по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
 - обеспечение зависимости величины заработной платы каждого работника от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
 - использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
 - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- 1.6. Настоящее Положение устанавливает следующие нормы и условия оплаты труда, обязательные для применения в ГБДОУ:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностного оклада (рабочей ставки), доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера;
- размеры коэффициентов и порядок их применения, установленные в Санкт-Петербурге, для расчета заработной платы работников ГБДОУ; размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда; единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
 - единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональный стандарт.

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю (заведующему) ГБДОУ устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.10. 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.

1.11. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

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

Продолжительность работы по совместительству с занятием штатной должности в течение месяца не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.16. 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 руководителя (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 с работником в разделе «Условия оплаты труда» подраздел «Доплаты компенсационного характера, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных»

1.17. 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.

1.18. 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.

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

1.20. 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.

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

1.22. На период работы ГБДОУ в режиме без детей размер заработной платы, установленный тарификационным списком ГБДОУ, и продолжительность рабочего времени работника не меняются.

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

1.24. 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.

1.25. При перечислении заработной платы работников бухгалтерия ГБДОУ автоматически производит ежемесячный вычет налога от дохода физических лиц и профсоюзного взноса, если работник является членом профсоюзной организации ГБДОУ.

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

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;

базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада; **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда; **НДФЛ** – налог на доходы физических лиц, прямой федеральный налог;

рабочая ставка – гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда; **фонд оплаты труда** (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга; **фонд должностных окладов** (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) – 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;

выплаты – дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

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

фонд материального стимулирования (далее – ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников ГБДОУ (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь);

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

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

ИИС – расчетный индикатор ставок для штатной численности работников ГОУ;

инфраструктурный объект (служба, подразделение) ГБДОУ - это один или несколько объектов (служб, структурных подразделений), обеспечивающих специфическую обслуживающую функцию, характерную для определенного типа (вида) ГБДОУ, или предоставляющих специфическую образовательную услугу для обучающихся (воспитанников) из других ГОУ за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (например, опорные центры по различным видам спорта, медицинские пункты, медицинские службы).

26. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции положения предыдущая редакция утрачивает силу.

27. Основными элементами системы оплаты труда ГБДОУ являются:

- штатное расписание ГБДОУ (численный состав и сумма должностных окладов (рабочих ставок) работников по категориям: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», а также размер фонда надбавок и доплат ГБДОУ);

- фонд оплаты труда работников ГБДОУ и его элементы;

- методика распределения заработной платы работников.

2. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

1. Штатное расписание ГБДОУ - это организационно-распорядительный документ, утвержденный руководителем (заведующим) ГБДОУ, в котором отражается структура ГБДОУ (вид), содержится перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов, размеров надбавок и доплат по конкретным должностям.

2. Штатное расписание ГБДОУ формируется в зависимости от типа (вида) ГБДОУ, категории (группы (подгруппы) должностей).

3. Штатное расписание ГБДОУ может формироваться в несколько этапов на основе следующих методов: метод расчетных индикаторов, нормативный метод, функциональный метод.

4. Метод расчетных индикаторов является унифицированной моделью расчета штатной численности ГБДОУ, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося (воспитанника) ГБДОУ. На основе метода расчетных индикаторов определяются ставки для категорий работников ГБДОУ:

N п/п	Категория работников	Группы должностей для расчета ставок, по которым применяется/не применяется метод расчетных индикаторов	Примечание
1	Руководители	Применяется для всех групп: руководитель заместитель руководителя руководитель структурного подразделения	РИС является совокупным, то есть дается для всей категории в целом, без разделения на группы
2	Специалисты	Применяется для групп и подгрупп: специалисты непедагогического персонала (группа "прочие специалисты") специалисты педагогического персонала,	РИС разделяются на РИС для группы "прочие специалисты" и РИС для подгруппы

		не занимающиеся преподавательской деятельностью, то есть ставка не зависит от учебного плана (подгруппа "прочие педагоги")	"прочие педагоги". Для ДОУ в группе "прочие специалисты" выделяется РИС для медицинских работников
3	Служащие	Применяется для всех должностей	РИС является совокупным
4	Рабочие	Не применяется	Используются нормативный и функциональный методы

Количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) в ГБДОУ.

2.5. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ГБДОУ, количество которых напрямую зависит от норм труда. На основе нормативного метода определяются ставки для категорий работников ГБДОУ:

№ п/п	Группы должностей для расчета ставок	Основание для расчета ставок
1	Должности педагогического персонала, ставки которых зависят от количества	Учебная нагрузка (рабочий учебный план), тип (вид) ГБДОУ, предельная наполняемость группы в зависимости от типа (дошкольное учреждение комбинированного вида),

групп в ГБДОУ:

воспитатели ГБДОУ

2	Должности: уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и другие	Для профессий, объем работы по которым может быть выражен в натуральных показателях (метры, штуки и прочее), и объем работы во вторую половину дня. Для ГБДОУ являются постоянными количество ставок: по должностям: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (в отдельно стоящих зданиях при условии наличия пульта вневедомственной охраны и 5-дневной рабочей недели) -2; электромонтер (при отдельно стоящем здании) - 1 -уборщик производственных и служебных помещений - 1,75; уборщик территории- 2,25. Количество ставок на группу при исчислении количества ставок по должности "помощник
---	---	---

воспитателя» составляет 1,25 (при 12-тичасовом графике работы группы, и 5-дневной рабочей неделе)

Количество ставок рабочих по функциональным обязанностям (рекомендуемые наименования должностей: "кастелянша", "кладовщик", "машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)") определяется в зависимости от численности обучающихся воспитанников
Количество ставок и их наименование работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) определяется согласно приложению 14 к Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, администрации Невского района Санкт-Петербурга

2.6. Функциональный метод применяется как итоговый метод для формирования штатного расписания по должностным (функциональным) обязанностям работников ГБДОУ. При этом используются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников ГОУ.

2.7. Формирование штатного расписания типового ГБДОУ проводится в три этапа. Первый этап формирования штатного расписания типового ГБДОУ проводится по методу расчетных индикаторов.

Цель первого этапа - определить количество ставок работников в штатном расписании ГОУ, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС (см. Таблица 2)

2) Количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) ГБДОУ. С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников ГБДОУ категорий "Руководители", "Специалисты". К данным категориям работников могут относиться:

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников ГОУ	Наименование должностей по категориям работников ГОУ
1	2	3
1. Руководители		
Руководители и специалисты, осуществляющие управление ГБДОУ по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерский и кадровый учет), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, учебная, методическая, экспериментальная и прочие)		
1.1	Руководитель 1-го уровня	Руководитель ГБДОУ (заведующий)
1.2	Руководитель 2-го уровня	Главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер), заместитель руководителя ГБДОУ (директора, начальника, заведующего),
1.3	Руководитель 3-го уровня	Заведующий (консультационным (консультативным) пунктом, логопедическим

пунктом, хозяйством), ученый секретарь

2. Специалисты

Группа "педагогический персонал"

Категория работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в ГОУ

2.1	Учитель, преподаватель	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования
2.2	Воспитатель	Воспитатель детского сада, старший воспитатель
2.3	Прочие педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор

3. Специалисты Группа "Прочие специалисты"

Работники, осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности ГОУ, но не занимающиеся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью

3.1	Прочие специалисты ГОУ	Администратор, документовед, инженер по противопожарной профилактике, инструктор по лечебной физкультуре, специалист по кадрам
-----	------------------------	--

4. Служащие

Группа "Учебно-вспомогательный персонал"

Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых ГОУ

4.1	Служащие (учебно-вспомогательный персонал)	Помощник воспитателя
-----	--	----------------------

5. Рабочие

Работники, не принимающие непосредственного участия в выполнении основных функций ГОУ, но обслуживающие их

5.1	Рабочий	кастелянша, кладовщик, кухонный подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, электромонтер
-----	---------	---

Второй этап формирования штатного расписания ГОУ проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ГБДОУ, количество которых напрямую зависит от норм труда.

Цель второго этапа - определить количество штатных единиц по должностям категории "специалисты", количество ставок рабочих, а также штатную численность работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) ГБДОУ.

Третий этап формирования штатного расписания ГОУ проводится по функциональному методу. Цель третьего этапа - определить наименования должностей служащих и рабочих по рассчитанному количеству штатных единиц в соответствии с функциональными обязанностями работников ГБДОУ, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) ГБДОУ и его уставных задач.

2.8. При определении наименования должностей по штатной численности работников ГБДОУ используется сначала метод расчетных индикаторов и нормативный метод, а затем функциональный.

2.9. Структура штатного расписания ГБДОУ утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда, при этом.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ.

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

3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд надбавок и доплат работников ГБДОУ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ - это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

3.4. Фонд надбавок и доплат работников ГБДОУ из суммы доплат компенсационного характера и 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 распределения фонда материального стимулирования работников ГБДОУ.

4. МЕТОДИКА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ.

4.1. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип деления заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

4.2. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником с указанием базового оклада и повышающих коэффициентов, перечисленных в тарификационном списке ГБДОУ, и выплачивается независимо от достигнутых им результатов.

Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

4.3. К условно переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников ГБДОУ, могут относиться:

– доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ГБДОУ; социальные выплаты компенсационного характера;

доплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ; надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ; премии; материальная помощь.

4.4. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ГБДОУ устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя ГБДОУ в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника.

4.5. К социальным выплатам компенсационного характера относятся следующие меры социальной поддержки работников государственных учреждений:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам ГБДОУ	Высшее профессиональное образование – 2000,00 рублей. Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей	Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма;	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение администрации Невского района
		государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма;		

		<p>впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования;</p> <p>состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы.</p>		
Ежемесячные денежные компенсации затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга Распоряжение администрации Невского района
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»

	подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работниками не менее, чем 5 лет назад.		Распоряжение администрации Невского района
--	--	--	--

Денежные выплаты медицинским работникам учреждения - имеющим среднее медицинское образование – 2600 руб. в месяц. Специалистам, работающим по основной должности в объёме менее одной ставки, расчёт денежных выплат производится в размере по фактически выполненному объёму работы. Выплата производится за предшествующий месяц, исходя из фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку по основной должности в размере за фактически отработанное время.

4.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат устанавливаются на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 комбинированного вида Невского района Санкт –Петербурга,

4.7. Премии распределяются на основании Положения о надбавках и доплатах по критериям оценки качества труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 комбинированного вида Невского района Санкт -Петербурга.

4.8. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией.

Распределение материальной помощи осуществляется на основании порядка распределения фонда материального стимулирования работников ГБДОУ.

5. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ.

5.1 Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих государственного бюджетного образовательного учреждения осуществляется на основании схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.

5.2 Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

5.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$B_o = B \times K1$, где: B_o - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, установленный Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на 2023 и плановый период 2024-2025 годов» $K1$ - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
Высшее образование, подтверждаемое магистром или дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
по программам подготовки	1,28	1,28	1,28

квалифицированных рабочих (служащих)			
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	базовая единица	базовая единица

5.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (К3 - коэффициент специфики работы), квалификации (К4 - коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (К5 - коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 - коэффициент уровня управления).

5.5. Коэффициент стажа (К2 применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие». Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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 оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Устанавливается пять стажевых групп:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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 10 лет	0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05	0,05
	0,33 (для молодых специалистов)	

5.6. Коэффициента стажа работы от 0 до 2 лет для молодых специалистов устанавливается педагогическим работникам ГБДОУ, 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 ГБДОУ;

внесут на основное место работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

5.7. Размер коэффициента специфики работы (КЗ) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие» устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671» и распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

5.8. Для непедагогических работников, относящихся к категории «Специалисты», коэффициент специфики работы не устанавливается.

5.9. 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, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и выполняющим 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 приказа руководителя (заведующего) ГБДОУ с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ, а также при наличии документов о соответствующем образовании и подтверждающих результаты деятельности);
- педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 0,11;
- работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена

в замещающей должности воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу — образовательную программу дошкольного образования – 0,20

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

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

– замещающим воспитателям за участие в реализации образовательных программ -0,3;

работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности – 0,2.5.11.

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

5.12. Коэффициент специфики работникам, относящимся к категории «Руководители», не устанавливается для должностей, относящимся к руководителям 2-ого и 3-его уровня. Исключение могут составлять заместители заведующего по воспитательно-образовательным вопросам.

Размер коэффициента специфики для руководителя (заведующего) ГБДОУ устанавливается на основании распоряжения администрации Невского района.

5.13. Коэффициент квалификации (К4) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании диплома (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), 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 (К4) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Размеры коэффициента квалификации:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория, класс квалификации			
высшая категория, международный класс	0,35	0,35	

первая категория, II класс	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	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

5.14. Должностной оклад работника категории "Руководитель" исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4 + B_0 \times K5 + B_0 \times K6,$$

где:

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

B_0 – величина базового оклада;

$K3$ – коэффициент специфики работы;

$K4$ – коэффициент квалификации работника;

$K5$ – коэффициент масштаба управления.;

$K6$ – коэффициент уровня управления.

Доплаты и надбавки руководителю (заведующему) ГБДОУ устанавливаются администрацией Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

5.15. Размер коэффициента масштаба управления ($K5$) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение:

Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа

Общобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
---	-----------	--------	--------	--------

Размер коэффициента масштаба управления в зависимости от группы:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Группа 1			
Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
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	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10	-	-

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
--	------

5.16. Размер коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии с уровнем управления по занимаемой должности:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Уровень 1- руководители	0,70	-	-
Уровень 2- заместители руководителей	0,50	-	-
Уровень 3- руководители структурных подразделений	0,30	-	-

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

$$О_{сп} = Б_0 + Б_0 \times K2 + Б_0 \times K3 + Б_0 \times K4,$$

где:

О_{сп} - размер должностного оклада специалиста;

Б₀ - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К₃ - коэффициент специфики работы; К₄ - коэффициент квалификации.

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

$$О_{сл} = Б_0 + Б_0 \times K2 + Б_0 \times K3 + Б_0 \times K4,$$

где:

О_{сл} - размер должностного оклада служащего;

Б₀ - величина базового оклада

АЛГОРИТМ РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. 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	1,4	1,43	1,46	1,49

6.2. 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).

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

$B_n = B \times K_n$ где:

B_n – размер базового оклада работника;

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

K_n – коэффициент разряда оплаты труда.

6.4. 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.

6.5. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

6.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), 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 специфики работы, указанный в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.05.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от

№ 111/2005 № 671»)

7.3. 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:

Описание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

7. НАЛОГ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ.

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

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

С листа нетрудоспособности НДФЛ тоже 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). 7.3. При расчете НДФЛ на основании заявления установленного образца и копиями необходимых документов работник ГБДОУ может получить следующие льготы:

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;

2000 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.

7.4. 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.

8. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

8.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу не входящую в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за сложность, напряжённость и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчинённости учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учётом оценки деятельности учреждения.

8.3. Размер доплат и надбавок устанавливается решением комиссии по рассмотрению установления доплат и надбавок в пределах утвержденного надтарифного фонда оплаты труда на текущий учебный год.

8.4. Распределение стимулирующей надбавки педагогическим работникам осуществляется Комиссией 1 раз в месяц (за предыдущий месяц). Стимулирующая надбавка педагогическим работникам ГБДОУ определяется в соответствии с «Положением о стимулирующих надбавках за показатели эффективности деятельности педагогических работников».

8.4.1. Распределение надбавок и доплат по критериям качества деятельности всех работников осуществляется Комиссией 2 раза в год по персональным доплатам и надбавкам (на 1 сентября, на 1 января), остальные надбавки и доплаты 1 раз в месяц. Надбавки и доплаты по критериям качества работы сотрудникам ГБДОУ определяется в соответствии с «Положением о надбавках и доплатах по критериям оценки качества труда работников».

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы (с 1 ноября 2023 года в размере 25000 рублей), без учёта компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трёхсторонней Комиссией. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- Г за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Г за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- Г за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- Г за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- Г за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

9.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы определяется для руководителя, заместителей, главного бухгалтера нормативными правовыми актами субъектов РФ.

9.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: не позднее 14 и 25 числа каждого месяца в безналичной форме путём перечисления на указанный работником банковский счёт. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчёт заработной платы за первую половину месяца производится за фактически отработанное время за период с 01 по 15 число от суммы заработной платы в месяц в соответствии с тарификацией после вычета НДФЛ, профсоюзных взносов и удержаний по исполнительным листам на основании табеля учёта рабочего времени. Стимулирующие, компенсационные и иные надбавки и доплаты рассчитываются в конце месяца и выплачиваются вместе с окончательным расчётом заработной

оплата за месяц в соответствии с табелем учёта рабочего времени за месяц. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. (ст. 136 ТК РФ)

III. ПРОФСОЮЗНЫЙ ВЗНОС

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