

**Положение  
об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» области (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением администрации города от 27.06.2023 №756 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда и о социальном обеспечении работников муниципальных образовательных учреждений города Уварово Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка».

1.3. Настоящее положение включает в себя: - размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления и выплаты;

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств областного и местного бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## **Раздел 2. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» города Уварово Тамбовской области**

### **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования.**

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения:

2.2.1. по ПКГ первого уровня – **7536** рублей.

2.2.2. по ПКГ второго уровня – **8613** рублей.

2.2.3. по ПКГ третьего уровня – **8904** рублей, для ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня – **10125** рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией, установленный по состоянию на 31.12.2012г.).

2.2.4. по ПКГ четвертого уровня – **10295** рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ.

Минимальный оклад, (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует базовый оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на базовый оклад (должностной оклад). Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются - по должностям работников учреждений образования - квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по занимаемой должности.**

3.1. В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Уварово Тамбовской области размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работникам основного персонала устанавливаются к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) в следующих размерах:

#### **а) по ПКГ второго уровня:**

- 2 квалификационный уровень – до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

#### **б) по ПКГ третьего уровня:**

- 1 квалификационный уровень – до 0,20;
- 2 квалификационный уровень – от 0,05 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,60;

#### **в) по ПКГ четвёртого уровня:**

- 1 квалификационный уровень – до 0,30;
- 2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,50;

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, устанавливаются администрацией МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» самостоятельно в пределах средств на оплату труда, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленное приказом управления.

3.2 Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию, определённые в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональным квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

3.3. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям основного персонала МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» устанавливаются к минимальным окладам в следующих размерах:

Наименование должности	ПКГ/квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
Руководящие работники		
Заведующий	п..6.2.	0,1
Педагогические работники		

Старший воспитатель	3	от 0,40 до 0,50;
Воспитатель	3	от 0,30 до 0,40;
Инструктор по физической культуре	3	до 0,20;
Учитель-логопед	3	от 0,40 до 0,50;
Учитель-дефектолог	3	от 0,40 до 0,50;
Музыкальный руководитель	3	до 0,20;
Педагог-психолог	3	от 0,30 до 0,40;
Административно-хозяйственный персонал		
Специалист в сфере закупок	3	до 0,20;
Документовед	3	до 0,20;
Младший воспитатель	2	-
Завхоз	2	до 0,10;
Младший обслуживающий персонал		
Кладовщик	1	--
Кастелянша	1	--
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	--
Машинист по стирке белья	1	--
Дворник	1	--
Уборщица служебных помещений	1	--

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам Учреждения, которым присвоена учена степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «почетный работник», «отличник» по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе при условии, что учёная степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на новую должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления.**

Для работников ДОУ устанавливаются следующие виды выплат:

4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.1.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2. При выполнении работником объема педагогической работы, преподавательской (учебной) работы, превышающего норму определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

4.2. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труд работников.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются в положении об оплате труда МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка».

#### **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления.**

5.1. Для работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ;  
за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;  
премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учётом разрабатываемых в МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» показателей и критериев оценки эффективности труда работников ДОУ.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:  
за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;  
за методическую и инновационную деятельность;  
за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;  
за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;  
за иные направления в работе, определённые положением об оплате труда работников учреждения.

5.3 Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за сохранение контингента обучающихся;  
за специфику образовательных программ;  
за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;  
за применение в работе достижений и передовых методов обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;  
за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические объединения);  
за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктам:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;  
за участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;  
за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;  
за достижение обучающихся высоких показателей, подготовку призеров олимпиад и конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в сфере образования для педагогических работников, для остальных по специальности;

время военной службы граждан, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению инспекции труда или суда.

#### Размер надбавки за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы в учреждении	размеры надбавки (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	от 25 до 30

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» за высокие результаты труда в определённом периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, (за месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

подготовка объектов к учебному году;

подготовка и проведение российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а так же подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

участие в инновационной деятельности;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяется локальным актом, принимаемым с учётом мнения председателя профкома Учреждения.

Максимальный размер премирования по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

5.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам с целью поощрения работников за своевременное и качественное

выполнение в оперативном режиме внеплановых заданий, отличающихся срочностью и большим объемом.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка», трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника.

6.1.2. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет), на медикаменты, в связи с длительной болезнью, на погребение близких родственников (дети, родители), на рождение ребенка, в связи с порчей и потерей имущества, на проведение свадебных мероприятий в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи принимается Работодателем на основании письменного заявления работника.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, с учетом повышающих коэффициентов определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере **15000** рублей.

7.3. Руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу:

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора) – 0,20.

за наличие почетного звания:

«заслуженный» - 0,20

«народный», «почетный работник», «отличник» по профилю образовательного учреждения- 0,15.

В случае если у руководителя или его заместителя имеется несколько оснований для установления повышенного коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Решение об установлении персонального повышенного коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается администрацией города персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.4. Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий), устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.5. Руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы в сфере образования или работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 4.4. настоящего положения.

7.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

7.7. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации города.

7.8. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения.

7.9. Руководителю ДОУ при формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на оказание материальной помощи в размере двух минимальных окладов в календарный год.

В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана по семейным обстоятельствам на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), в связи с длительной болезнью, на погребение близких родственников (детей, родителей), в связи с порчей имущества, на рождение ребенка, на проведение свадебных мероприятий в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи принимается распоряжением, приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников**

### **МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка»**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений), обусловлены особенностями нормирования их труда, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.3. Объем учебной работы преподавателей МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.