

Согласовано:

Председатель

Профсоюзного комитета

МДОУ детский сад

№21 «Гнёздышко»

\_\_\_\_\_ Кротиква О.В.

Утверждено:

Заведующая МДОУ

детский сад №21 «Гнёздышко»

Приказ №54 от 18.04.2024г.

\_\_\_\_\_ Е.В. Плахутина

## Положение

### об оплате труда работников

### МДОУ детский сад №21 № «Гнёздышко»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Муниципального дошкольного образовательного учреждения, разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации № 197-ФЗ, глава 21, статьи 133-135, 139, 143-147, 149, 153, 154; ст. 349.5; Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н);
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»;
- В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Ставропольского края от 30 мая 2023 года № 50-кз «О наделении Новоалександровского городского округа Ставропольского края статусом муниципального округа», Уставом

Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, постановлением администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 года № 1654 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края», администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края;

- Постановлением об оплате труда АНМО СК от 16.04.2024г. №559
- Уставом МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»
- Коллективным договором между администрацией МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;

- Положением о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко» с учетом штатного расписания МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко» и другими нормативными документами.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.01.2024 г. работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 «Гнёздышко» и применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в ДОУ;

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств краевого и муниципальных бюджетаов и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов;

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда

работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;

Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования администрации Новоалександровского городского округа Ставропольского края».
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных казенных 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;

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается:

а) положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений в Новоалександровском муниципальном округе.

б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации;

в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов самоуправления ДОУ.

1.4. Заработная плата работника ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.5. Заработная плата работников не может быть ниже МРОТ, установленного ФЗ. Объем выполняемых работ педагогическим работникам определяется тарификацией.

Тарификация педагогических работников определяется 1 раз в год. .

1.6. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.7. Заработная плата работников учреждений состоит из:

должностных окладов, ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам согласно разделу 2 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведены в разделе 6 настоящего Положения.

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения.

Расчет предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы приведен в разделе 8 настоящего Положения.

Порядок удержаний из заработной платы приведен в разделе 9 настоящего Положения.

Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами АНМО СК.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: за 1 половину месяца 25-го числа, за 2 половину месяца 10-го числа каждого месяца.

Выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме путем ее перечисления на указанный работником в заявлении (Приложение № 1) банковский счет или банковский счет, открытый для работника работодателем.

Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

## II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5 345

2.1.2. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9143

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	10 311
----	----------------------------	--------------	--------

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников образовательного учреждения,

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность работника, отнесенного к квалификационному уровню	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 101

2.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	Минимальный должностной оклад (рублей)
Рабочий по стирке и ремонту белья	5 282
Рабочий по комплексному обслуживанию	5 282
Уборщик помещений	5 043
Дворник	5 043
Сторож	5 282
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	
Повар	6 961
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	
Повар	7 043

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

### III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципального образовательного учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25
2.	Помощникам воспитателей образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30
3.	Работникам, за осуществление работ с официальным сайтом образовательного учреждения	10

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<\*> воспитателям и педагогическим работникам выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

### 3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

### 3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам образовательного учреждения, за работу с архивом учреждения - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

воспитателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

## IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

д) за наличие квалификационной категории:

за наличие категории – соответствие занимаемой должности (до окончания срока ее действия), прошедшим аттестацию на подтверждение занимаемой должности, - до 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие 1 квалификационной категории - до 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - до 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы).

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

- выплаты за наставничество от 10 до 50% от оклада, но не более 5000руб.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате молодым специалистам - воспитателям;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого и федерального значения;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20% от оклада ставки заработной платы;

- работникам образовательных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) в размере – до 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 %, «заслуженный» - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

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

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются образовательным учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или в соответствии с положением о премировании работников образовательного учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.9. Выплаты стимулирующего характера пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или), а так же в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ. За работником сохраняются стимулирующие выплаты.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться согласно перечня показателей эффективности деятельности.

### Показатели эффективности и их индикаторы педагогического работника

МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

(максимальное количество баллов 2)

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели.	Индикаторы (критерии оценки)	Подтверждающие материалы	Весовой коэффициент		
				Утверждено	Выполнено	Оценка комиссии
1.	Реализация дополнительных проектов	<ul style="list-style-type: none"><li>Реализация социальных, групповых и индивидуальных долгосрочных проектов, конкретная степень участия педагогов. Экскурсионные программы.</li><li>Получение дополнительных образовательных услуг воспитанниками</li></ul>	Методические материалы, конспекты, текущий контроль, результаты диагностики.	0.1		
				0.1		

		через кружки, клубы (через другие формы работы) в учреждении.				
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ мониторинга основных видов деятельности (ведётся регулярно). Коррекционная работа</li> <li>Полнота, соответствие нормативных регламентирующих документов. Своевременное ведение профессиональной документации.</li> </ul>	Результаты мониторинга в диаграммах и графиках. Календарные и перспективные планы, протоколы.	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов педагогов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Индивидуальная работа с одарёнными детьми</li> <li>Результаты проектной деятельности</li> </ul>	Наличие индивидуальных планов работы, Публикации в сети интернет Диагностика, продуктивная деятельность по проектам, распространение опыта работы	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Посещаемость детей не менее 75% в месяц, ежедневная осведомлённость воспитателя о причинах отсутствия ребёнка. Отсутствие конфликтных ситуаций</li> <li>Привлечение родителей для участия в совместных мероприятиях в соответствии с годовым планом. Обеспечение посещаемости родителями общих собраний (от 50%, от 70%)</li> </ul>	Табель посещаемости. Справка.  Конспекты мероприятий, фото, видео, публикации на сайте ДОУ.	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
5.	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>Муниципальный уровень.</li> <li>Краевой уровень.</li> <li>Всероссийский уровень.</li> </ul>	Приказы, сертификаты, грамоты.	0.25 0.75 0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
6.	Участие в коллективных педагогических проектах.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня «Лучший...»</li> <li>Профессиональный рост: участие в конференциях, пед советах, семинарах, выставках, мастер-классах и т.д. Участие в интернет педсоветах, видеоконференциях</li> </ul>	Приказы, грамоты, сертификаты.  Выписки из протоколов, приказов. Наличие планов по самообразованию	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения в соответствии с годовым планом</li> <li>Разработка и реализация основной образовательной программы (конкретная степень участия педагога) Разработка и реализация рабочей программы воспитателя</li> </ul>	Перечень мероприятий, фото.  Наличие программы, её реализация	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		

8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация проекта по организации физкультурно-оздоровительной, регулярное проведение закаляющих мероприятий. Отсутствие травм, полученных воспитанниками в ходе образовательного процесса</li> </ul>	Методические разработки, фото, видео, текущий контроль старшего воспитателя, справка. Наличие	0.1  0.1		
----	---	--	--	----------------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Активная пропаганда ЗОЖ. Использование нестандартных форм работы с воспитанниками и их родителями по оздоровлению. Заболеваемость воспитанников в сравнении с прошедшим годом</li> <li>Отсутствие больничных листов у педагога</li> </ul>	публикаций			
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ведение общественной работы, общественной документации не входящие в круг должностных обязанностей.</li> <li>Отсутствие задолженности по оплате за детский сад.</li> </ul>	Справка заведующей.  Наличие копий платёжных документов.	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>				<b>0.2</b>		
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Качественное содержание предметно-развивающей среды группе, кабинете в течение года. Соответствие возрастным требованиям. Участие в оформлении детского сада (коридоров, залов и других помещений).</li> <li>Наличие оформленного музея</li> <li>Применение в практической профессиональной деятельности современных образовательных технологий и методик, ИКТ – работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций и внедрение их в образовательный процесс, ТСО, видео, аудиотехники</li> </ul>	Текущий контроль старшего воспитателя, справка, грамоты.  Регулярное ведение персонального сайта	0.1  0.1		
<b>Максимальное количество баллов по критериям.</b>				<b>2.0</b>		

**Оценочный лист качества деятельности  
заведующей хозяйством МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»  
(максимальное количество баллов 2)**

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссии
1	2	4	5	6
1. Динамира результата самоанализа.	Электронный анализ документации	<b>0.3</b>		
2. Полное обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, антитеррористической безопасности, пожарной электро - безопасности.	Привлечение спонсорских средств для обеспечения всех требований охраны труда и ТБ, антитеррористической безопасности, пожарной электро - безопасности	<b>0.4</b>		
3. Обеспечение соблюдения обслуживающим персоналом правил санитарного состояния помещений.	Отсутствие или наличие нарушений у обслуживающего персонала во время контрольных проверок	<b>0.3</b>		

4. Организация ремонтных работ. Своевременность выполнения.	Самостоятельное выполнение, принятие решения, анализ, своевременное выполнение.	0.2		
5. Организация массовых мероприятий	Активная помощь по требованию администрации в массовых мероприятиях села, района, края.	0.3		
6. Ведение документации по питанию, ПБ, антитеррористической безопасности.	Своевременное заполнение, без замечаний.	0.2		

7. Коммуникативная культура заведующего хозяйством.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях (выезд на конференции, помощь сотруднику и т.д.)	0.3		
<b>Всего баллов 2</b>				

**Оценочный лист качества деятельности  
помощника воспитателя  
МДОУ детский сад № 21 «Гнёздышко»**

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
1	2	4	5	6
<b>Максимальное количество баллов - 2</b>				
1. Имеющиеся поощрения и награды за добросовестный труд.	Грамота ДОУ, благодарственное письмо	0.2		
	Грамота ООАНМР	0.2		
2. Стабильная посещаемость детей группы, снижение заболеваемости.	Анализ табеля посещаемости 100%	0.2		
	Больше 80%			
3. Принимает участие в совместной с воспитателями организации и проведении режимных процессов.	Осуществляет работу по совместному плану взаимодействия без замечаний (постоянный присмотр с воспитателем за детьми в группе, на участке)	0.1		
	Принимает активное участие в праздниках, досугах для детей, проявляя свои актёрские данные.	0.1		

	Организует игры (дидактические, подвижные и другие)	0.1		
	Участвует в изготовлении пособий для детей (ремонт), в поддержании развивающей среды в группе.	0.1		
4. Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ (сезонные работы на участке, выполнение разовых поручений).	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.2		
5. Исполнительская дисциплина: активная жизненная позиция	Нахождение с детьми на участке во время прогулок.	0.1		
	Работа с родителями, с 16.00 – совместные игры с детьми по плану воспитателя.	0.1		
	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0.1		
6. Обеспечивает санитарно-гигиенические условия в помещениях ДОУ. (По результатам контроля). Внешний вид помощника воспитателя	Выполняет график уборки без замечаний, по результатам контроля	0.1		
	Высокий уровень внешнего вида (наличие фартука, косынки)	0.1		

7. Коммуникативная культура помощника воспитателя.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, коллег	0.1		
	Высокая культура речи, коммуникабельность при общении.	0.1		
	Отсутствие дисциплинарных замечаний со стороны администрации ДОУ			
<b>Всего баллов</b> 2.0				

### Показатели эффективности и индикаторы уборщика служебных помещений

#### МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
<b>Максимальное количество баллов - 2</b>				
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МДОУ	Проведение, отсутствие предписаний со стороны администрации.	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Обновление и надлежащее содержание пожарного инвентаря, условий и предметов безопасности.	0.3		
3. <u>Высокая</u> степень сохранности	Выполнение, без замечаний	0.3		

имущества, и оборудования.	администрации. Активно участвует в поддержании эстетики в фойе, коридорах детского сада.			
4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Выполнение, без замечаний администрации	0.3		
5. Высокий уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.3		
6. Имеющиеся поощрения и награды за добросовестный труд.	Грамота ДОО, благодарственное письмо, отзывы в книге «жалоб и предложений»	0.3		
7. Организация работы по устранению ЧС.	Быстрое реагирование на возникшую чрезвычайную ситуацию, вызов соответствующей службы для устранения последствий.	0.3		
	<b>Всего баллов</b>	2,0		

### Показатели эффективности и индикаторы сторожа

#### МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
<b>Максимальное количество баллов - 2</b>				
1. Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа. Чистота и <u>высокий</u> уровень сохранности имущества	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Надлежащее содержание аварийной ПБ, соблюдение правил электробезопасности и её экономии.	0.3		
3. <u>Высокая</u> степень сохранности имущества, и оборудования	Активно участвует в поддержании эстетики в фойе, коридорах детского сада, на территории д/с.	0.3		
4. Обеспечение ухода за растениями в выходные и праздничные дни.	Своевременный полив, рыхление, пересадка цветов (при необходимости)	0.3		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Нахождение на рабочем месте без перерыва, круглосуточно.	0.3		
6. Коммуникативная культура сторожа.	Активная помощь со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса не входящая в круг должностных обязанностей.	0.3		

7. Организация работы по устранению ЧС.	Быстрое реагирование на возникшую чрезвычайную ситуацию, вызов соответственной службы для устранения последствий	0,3		
	<b>Всего баллов</b>	2,0		

### Показатели эффективности и индикаторы дворника

МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
<b>Максимальное количество баллов - 2</b>				
1. Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Надлежащее содержание предметов труда, самостоятельный ремонт оборудования.	0.2		
3. <u>Высокая</u> степень эстетической культуры участков	Изобилие цветов, дворовых икебан, сюжетов. Чистота и <u>высокий</u> уровень культуры	0.5		
4. Обеспечение ухода за растениями на участке	Выполнение, без замечаний администрации	0.2		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.3		
6. Коммуникативная культура дворника.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0.3		
7. Организация работы с педагогами.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса, родителями для развития эстетики на участке.	0.3		
	<b>Всего баллов</b>	2,0		

### Показатели эффективности и индикаторы повара и кухонного рабочего

МДОУ детский сад №21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника \_\_\_\_\_

Отчётный период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
<b>Максимальное количество баллов - 2</b>				
1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания.	Отсутствие жалоб на работу поваров, культуру выдачи блюда.	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Бережное содержание предметов труда, самостоятельный мелкий ремонт оборудования.	0.2		
3. <u>Высокая</u> степень эстетической культуры пищеблока и поваров.	Надлежащее внешнее содержание пищеблока и поваров. Чистота, внешний вид (халат, косынка)	0.5		
4. Ведение соответствующей документации.	Выполнение, без замечаний администрации	0.3		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.2		
6. Коммуникативная культура повара.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0.3		
7. Организация работы с педагогами, родителями.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса, родителями для развития высокой культуры общения.	0.3		
	<b>Всего баллов</b>	2,0		

Дата заполнения «   » \_\_\_\_\_ 20    г.

Подпись \_\_\_\_\_

#### **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений**

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим

среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при: получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

**VI. Порядок исчисления  
заработной платы педагогическим работникам  
образовательного учреждения (за исключением учреждений дополнительного образования  
спортивной направленности)**

6.1. Установленная воспитателям и педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация воспитателей и педагогических работников производится 1 раз в год.

6.2. Тарификационные списки воспитателей и педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края.

**VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда  
педагогических работников**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**Раздел VIII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения  
в образовательных учреждениях**

7.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 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" с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.

7.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю: воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу, воспитателям в группе компенсирующей направленности детей с тяжелыми нарушениями речи – 25 часов в неделю, инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю, музыкальному руководителю – 24 часа в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами ДООУ.

7.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.1 составляет 40 часов в неделю.

