

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБДОУ «Солнышко»
_____ Л.А. Корнева



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Солнышко»
Н.С. Чекмарева
приказ от 20.06.2019 №27-Ф

**Примерное положение
об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Солнышко» города
Уварово Тамбовской области**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Солнышко» города Уварово Тамбовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города от 15.09.2016 № 2309 «Об утверждении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и видам экономической деятельности для работников муниципальных учреждений города Уварово, финансируемых за счет средств городского бюджета».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Солнышко» города Уварово Тамбовской области.

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений 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 (с учетом выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, финансируемого за счет средств городского бюджета, 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 ТК РФ.

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 так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработка 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 муниципального бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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 «Солнышко» города Уварово Тамбовской области

1. Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ.

1.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального 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».

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

1.2.1. по ПКГ первого уровня – **5582** рублей.

1.2.2. по ПКГ второго уровня – **6380** рублей.

1.2.3. по ПКГ третьего уровня – **8000** рублей, для ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня – **8100** рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией, установленный по состоянию на 31.12.2012г.).

1.2.4. по ПКГ четвертого уровня – **9250** рублей.

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

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад). Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в приложении №1 к настоящему Примерному положению.

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

1.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников учреждений образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (с изменениями и дополнениями от 31 мая 2011г.);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа

1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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

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

2.1. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работникам основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным 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 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

в) по ПКГ четвёртого уровня:

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

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных постановлением администрации города.

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

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определённые в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональным квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). 2.2. 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:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

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

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

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

2.4. 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».

2.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

2.6. 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 повышенного коэффициента.

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

3. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты.

Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьёй 147 ТК РФ.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведённой до 1 января 2014 года, а по окончании срока её действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождении от работы, определённой трудовым

договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объёма педагогической работы, преподавательской (учебной) работы, превышающего норму определённую 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»

- за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором

Конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются положением об оплате труда учреждения работодателя в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.4. Доплата работникам за сверхурочную работу определяется в соответствии со ст.152 ТК РФ - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчёта количества часов сверхурочной работы в учреждении может применяться суммированный учёт рабочего времени, в соответствии со ст.104 ТК РФ.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

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.

3.5. 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.

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

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются в положении об оплате труда учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты.

4.1. Для работников учреждений 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 работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

4.2. 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.

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.

4.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

4.4. 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;
время военной службы граждан, если в течение 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.

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

4.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно 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.

4.6. 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.

4.7. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определённом периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

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

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

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 представительного органа работников учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

4.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

5.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

5.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 5.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) на погребение и прочее.

5.3. 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.

5.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 5.1. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, устанавливается сроком на один учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, 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 **10320** рублей.

6.3. Руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание:

«заслуженный», «народный», «отличник», «почётный работник» по профилю образовательного учреждения, устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных коэффициентов. 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.

6.5. Руководителю муниципального дошкольного образовательного учреждения и заместителю руководителя учреждения 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 лет), в связи с длительной болезнью, на погребение близких родственников (дети, родители), в связи с порчей и потерей имущества, на рождение ребёнка, на проведение свадебных мероприятий в пределах фонда оплаты труда.

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

6.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются 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, а так же с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг.

6.7. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей учреждений за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 4.4. настоящего положения.

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

6.9. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.6.3. для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений.

6.4. 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;

6.5. Руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

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

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном 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.