

Согласовано:

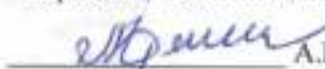
Председатель ПК

 Мазенкова Л.А.

Утверждаю:

Заведующая МАДОУ «Детский сад
№ 1 поселка

Красный Текстильщик»

 А.П.Ермакова.

Введено в действие приказом № 10-а
От « 19 » декабря 2024 г.

Рассмотрено и принято
на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 4 от 19.02.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников

МАДОУ «Детский сад № 1 поселка Красный Текстильщик».

Раздел I

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 поселка Красный Текстильщик» муниципального образования «Город Саратов» (далее по тексту- «Положение») разработано в соответствии со статье 144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» с изменениями и дополнениями, внесёнными на основании решений Саратовской городской Думы от 23.10.2009 г. N 44-536, от 10.02.2011 № 59-717, от 24.11.2011 № 9-105, от 26.04.2012 г. N 13-152, от 20.12.2012 г. N 21-260, от 06.02.2014 г N 32-364, от 18.12.2014 г. № 42 - 474, от 30.07.2015 г. № 48-549, от 18.02.2016 г. № 56-606, от 28.06.2018 № 36-275, от 23.05.2019г. №50-375, от 26.09.2019г. № 56-420, от 24.12.2019г. № 60-474, от 12.11.2020 № 77-612, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-353 «Об установлении должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных бюджетных учреждений», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка «Детский сад №1 поселка Красный Текстильщик»
муниципального образования «Город Саратов»

1.2. Положение устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников учреждения, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

1.5. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданного путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. При определении должностного оклада заведующего, заместителей заведующего Учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации до 31 декабря 2010 года., или аттестации на соответствие занимаемой должности.
- Учреждение, при порядке отнесения учреждения к группе оплаты труда, при наличии других показателей не предусмотренных в пунктах 5.1.1. раздела 5 Положения в соответствии с решением Саратовской Думы, но значительно увеличивающий объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов

Приложение № 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий аттестованный на соответствие занимаемой должности	16153,00	15561,00	14806,00	
2	Заместитель заведующего аттестованный на соответствие занимаемой должности	14129,00	13443,00	12760,00	

Примечания к таблице:

• Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к должностному окладу (окладу) по основной деятельности.

• Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных образовательных учреждений всех видов.

2.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Решением Саратовской Думы от 30.07.2015 № 48-549).

2.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	Первая категория	Соответствие занимаемой должности
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Воспитатель (включая старшего), учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	16791,0 0	15981,0 0	15175,0 0
2	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист	15981,0 0	15175,0 0	14436,0 0

Примечания к таблице:

- Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
- Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и (или) квалификационной категории, оплата труда производится ниже на 5 процентов.
- Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.
- По квалификационным категориям должностной оклад устанавливается лицам, как имеющим высшее профессиональное образование, так и лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Лицам, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в зависимости от образования.

2.4. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме и возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, назначенным руководителем учреждения, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

2.5. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

2.6. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не дает права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения клубной и культпросвет работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических музыкальных училищ, работающих в Учреждении, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7. Учителям- логопедам, учителям- дефектологам работающим в группах компенсирующей направленности Учреждения, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование.

2.8. Педагогу — психологу, окончившему педагогический институт (университет) по специальностям: специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.9. Оплата труда медицинских и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

Приложение № 3

№ п/п	Наименование должностей	Требования к квалификаци и	Должностной оклад (рублей) 01.12.2021 г. 3,6%
1.	Младший воспитатель	Среднее общее образование, курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы	9242,00
		Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	9640,00
2.	Медицинская сестра	Без категории	7549,00
3.	Повар	3 разряд 4 разряд 5 разряд	6126,00 6270,00
4.	Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кухонный рабочий, кладовщик, сторож, рабочий по КОЗ		6053,00
5.	Плотник, слесарь-сантехник		6028,00
6.	Делопроизводитель	без категории	6127,00
7.	экономист, специалист по закупкам		7998,00
8.	Дворник, вахтер, уборщица служебных помещений	1 разряд	6053,00

2.10. Изменение размеров должностных окладов сотрудников Учреждения производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11. Заведующий Учреждением проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, воспитателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября.

2.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения несет заведующий.

2.13. Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяются на основании настоящего Положения, утвержденного заведующим и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Размеры доплат и надбавок заведующему Учреждения определяются на основании Положения, утвержденного Учредителем.

Доплаты и надбавки заведующему Учреждением выплачиваются на основании приказа Учредителя, работникам Учреждения - на основании приказа заведующего в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.14. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

2.14. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

2.14.2. за часы педагогической работы (в объеме 300 часов), выполняемой внешними совместителями, на основе тарификации.

2.14.3. при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для преподавательской деятельности в ДОУ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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).

2.15. Заведующий Учреждением в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.16. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.17. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

2.18. В целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты. (Решение Саратовской городской Думы от 12.11.2020 № 77-612)

2.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 2,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего).

2.20. Объем средств, направляемых Учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуг.

2.21. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов работников Учреждения осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.22. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает заведующий Учреждения на основании письменного заявления работника.

3. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладам)

3.1. Повышение должностных окладов работников дошкольного учреждения образования устанавливается с учетом специфики работы в учреждении в следующих размерах:

Специфика работы	Категория работников	Повышающий коэффициент
Группы компенсирующей направленности	Заведующий, старший воспитатель	0,15
	Педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, воспитатель и младший воспитатель, работающие в группе компенсирующей направленности	0,20

3.2. В учреждении, реализующим образовательную программу дошкольного образования, медицинским работникам и работникам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный

период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент.

3.6. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу и перечень должностей, к окладу которых применяется коэффициент, устанавливаются приказом заведующего Учреждением на год.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Коллективным договором, трудовым договором и на основании специальной оценки условий труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.2. Перечень видов и конкретные размеры компенсационных выплат в Учреждении устанавливаются заведующим по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам включает:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- 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;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.
- 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;

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством: за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

4.5. выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	12%
особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	24%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время, за каждый час работы с 22.00 до 6.00.	не менее 35% за каждый час ночного времени
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
за работу в местности с особыми климатическими условиям	15%
женщинам , работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (С перерывом рабочего времени более 2 часов)	30%
за работу в сельской местности	25%

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий	100 руб.
--	----------

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

	Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми объединениями.	до 15%
2.	Председателю первичной профсоюзной организации	20%
3	За ведение работы и документации по пожарной безопасности.	до 20%
3	За ведение работы и документации по охране труда.	до 30%
4.	За ведение работы и документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	до 30%
5.	За ведение работы и документации по профилактике правонарушений и работу с неблагополучными семьями, детьми группы риска.	до 50%
6.	За работу на сайте ДОУ.	до 40%
7	За работу и ведение электронных баз КОЭРСО, АИС и других доплата за каждый вид.	до 40%
8	За осуществлении функций ответственного за учет питания обучающихся (материальный отчет)	до 100%
9	молодому специалисту	15%
10	за сложность и напряженность в работе техническому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу	до 100%
11.	За ведение электронной отчетности	до 20%
12	За ведение и работу на сайте bus.gov.ru	40%
13	За работу с ПФ и ведение трудовых	20%

	электронных книжек работников	
14	За ведение страничек Telegram, VK	до 20%
15	за ведение работы и документации по антитеррору	до 30%

На основании статей 60, 132 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации компенсирующие выплаты устанавливаются сверх МРОТ.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

5.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется Учреждением самостоятельно с учетом достижений и в зависимости от результатов и эффективности деятельности Учреждения и каждой категории работников.

5.3. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

5.4. Работникам организаций образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ включают в себя: премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (либо: *с учетом данных по портфолио*) ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

5.5.1. надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе заведующему Учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- за ученую степень доктора наук – 4803 рубля;
- за ученую степень кандидата наук – 3202 рубля;
- за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;
- награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
-«Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации» - 901 рубль.

Данные надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

5.5.2. Надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" в размере 15 процентов должностного оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

5.6. Единовременное премирование.

5.6.1. Единовременное премирование осуществляется приказом заведующего Учреждением по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

- Премирование может осуществляться в отношении работника (ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за год) учитывается: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

5.6.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.6.8. Работникам Учреждения премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей.

5.6.9. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

5.6.10. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

5.6.11. Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

5.6.12. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), принимаемого работодателем по согласованию с представительным органом работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного-общественного управления организации по представлению

руководителя организации. Размер выплаты стимулирующего характера работникам организации образования закрепляется приказом руководителя образовательной организации.

5.6.13. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 20 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию. Объем средств на оплату труда иных работников, направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам организаций образования, должен составлять не менее 25 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников организации.

5.6.14. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной, приносящей доход деятельности.

6. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок распределения в ДОУ.

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 (с изм. от 13.05.2019) «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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более: 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

6.2.1. 36 часов в неделю — воспитателям групп общеразвивающей направленности, старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному

- педагогу, методисту;
- 6.2.2. 25 часов - воспитателям групп компенсирующей направленности.
- 6.2.3. 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 6.2.4. 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 6.2.5. 24 часа в неделю — музыкальному руководителю;
- 6.2.6. 18 часов в неделю — педагогу дополнительного образования

6.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для административно-управленческого, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы,

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Оплата труда по совместительству и совмещению профессий производится согласно Трудового кодекса Российской Федерации статьи 151.

7. Порядок использования экономии фонда оплаты труда.

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в особых случаях: бракосочетание, рождение ребёнка, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя работника, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 2-х окладов.