

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение Правдинского муниципального округа  
«Детский сад №1 г. Правдинска»

Приказ № 116 - од

от 01.09.2023 г.

**«Об утверждении Положения об оплате труда  
работников «Детский сад №1 г. Правдинска»»**

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников «Детский сад № 1 г. Правдинска».
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего




Н.Е. Латышева

СОГЛАСОВАНО


УТВЕРЖДАЮ

Председатель управляющего совета  
«Детский сад № 1 г. Правдинска»

И.о. заведующего  
«Детский сад №1 г. Правдинска»

  
\_\_\_\_\_ А.А. Азарян

28.08.2023 г.

  
\_\_\_\_\_ И.В. Латышева  
Приказ № 116 - од от 01.09.2023 г.

**Положение об оплате труда работников  
«Детский сад № 1 г. Правдинска»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников «Детский сад №1 г. Правдинска» (далее - Положение) определяет требования к системе оплаты и стимулирования труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального образования "Правдинский муниципальный округ», реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (далее - образовательные учреждения).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

## **2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times Кд \times Д \times Чв$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной образовательной программы дошкольного образования;

Кд - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения с учетом типа и присвоенной категории по итогам процедуры аккредитации;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной образовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно;

Чв - количество воспитанников образовательного учреждения.

## **3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 40% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатель, специалист) и младшего обслуживающего (помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, прачка, кастелянша, повар, дворник, водитель и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТмп} + \text{ФОТмоп}$ , где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТмп - фонд оплаты труда для медицинского персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, младшего обслуживающего персонала устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$ ,

где пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс состоит 45% от базовой части ФОТ.

3.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.6. Размеры должностных окладов заместителя устанавливаются работодателем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения органа общественного управления.

3.7. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала устанавливаются работодателем: бухгалтеру- на 10-30% ниже должностного оклада заместителей руководителя учреждения, делопроизводителю и младшему обслуживающему персоналу- конкретный размер должностных окладов устанавливается в соответствии с локальным актом, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения органа общественного управления.

#### **4. Базовая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении**

Расчет средств на оплату труда производится, исходя из размера, утвержденного на оплату труда и численности воспитанников, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда в соответствии со статьей 8 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с пунктом 2 статьи 10 Закона Калининградской области от 01 июля 2013 года № 241 «Об образовании в Калининградской области и приказа Министерства образования Калининградской области № 1424/1 от 29.12.2016 года.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где:}$$

c – доля специальной части ФОТпп. (Рекомендуемое значение c-30%.)

Доля специальной части фонда оплаты труда составляет 13% от ФОТпп.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс 87% ФОТпп, определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТо} = \text{БиМФОТоп},$$

где ФОТоп – общая часть заработной платы педагога.

Общая часть заработной платы педагога ФОТоп рассчитывается, исходя из величины оклада, с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ оп} = \text{ДО} \times \text{Ко} \times \text{Кс} \times \text{Кк}, \text{ где:}$$

ДО – величина должностного оклада;

К<sub>о</sub> – коэффициент, учитывающий уровень образования;

К<sub>с</sub> – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

К<sub>к</sub> – коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

**Повышающий коэффициент за уровень образования педагога (К<sub>о</sub>) составляет:**

1,10 - для педагогических работников, имеющих высшее образование;

1,05 - для педагогических работников, имеющих среднее специальное образование;

1,0 - для педагогических работников, имеющих среднее (полное) общее образование.

**Повышающий коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы педагога (К<sub>с</sub>) составляет:**

1,05- с 1 года до 5 лет;

1,1 - с 5 лет до 10 лет;

1,15- с 10 лет и выше.

**Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (К<sub>к</sub>) составляет:**

1,05- для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, или имеющих вторую категорию;

1,10- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

повышающие надбавки (например, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья) оплачиваются от норматива на 1 воспитанника-инвалида:

Воспитатель – 40%;

Помощник воспитателя – 15%;

Педагог-психолог – 15%;

Дефектолог – 15%;

Музыкальный руководитель – 5 %;

Логопед – 5%;

Инструктору по физической культуре – 5%.

Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (примерная доля – 5% ФОТпп).

**Надбавки педагогическому персоналу и помощникам воспитателей к заработной плате:**

- воспитателю логопедической группы – 20% к должностному окладу за работу с детьми, имеющими отклонения в речи,

- воспитателю санаторной группы- 15% к должностному окладу за напряженность труда в группе для часто болеющих детей,
- музыкальному руководителю- 15% и 20% к должностному окладу за одну группу (санаторную и логопедическую),
- инструктору по физической культуре 15% и 20% к должностному окладу за одну группу (санаторную и логопедическую),
- педагогу-психологу, дефектологу и учителю-логопеду - 20% к должностному окладу за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи.

Производить выплаты:

- воспитателям, работающим в 1-й младшей группе, производить ежемесячную доплату в размере 4500 руб. согласно отработанному времени,
- помощникам воспитателей, работающим в 1 -й младшей группе, производить ежемесячную доплату в размере 2500 рублей каждому работнику

## **5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

5.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и проч.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, являются критерии, отражающие результаты его работы, независимо от фактически отработанного времени.

5.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат в образовательном учреждении определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективными договорами.

5.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для работников образовательного учреждения являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье воспитанников;
- 3) воспитание детей;
- 4) работа с родителями.

5.4. Установить дополнительное материальное поощрение педагогов основного состава и совместителей, имеющих высшую и первую категории в следующих размерах ежемесячно, пропорционально нагрузке за счет фонда стимулирования учреждения:

- за высшую категорию- 2500 руб.,
- за первую категорию- 2000 руб.

5.5. Производить ежемесячные выплаты из фонда стимулирования за присвоенные педагогам категории, за фактически отработанное время.

## **6. Расчет заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения**

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются уполномоченным органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре с учетом настоящего Положения.

6.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда:

$ЗПр = ЗПср \times К$ , где: ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения; ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент, соответствующий группе по оплате труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

6.3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в расчетных возрастных группах учреждения и т.д.) и привлечение внебюджетных средств.

Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании временных объемных показателей деятельности образовательных учреждений и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение к письму Министерства образования РФ от 29.03.2001 № 20-52-1350/20-5).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в зависимости от группы по оплате труда в соответствии с приказом управления образования № 207 от 01.09.2014 года:

- 1 группа - коэффициент 2,0;
- 2 группа - коэффициент 1,8;
- 3 группа - коэффициент 1,7;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

Кроме того, по решению Учредителя для руководителей образовательных учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты за напряженность труда в пределах до 1.5.



В отдельных случаях по решению Учредителя может быть применен понижающий коэффициент к должностному окладу.

## **7. Гарантии по оплате труда**

7.1. Должностной оклад работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат), который устанавливался работникам по системе ЕТС, заработная плата (с учетом премий и иных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Калининградской области, при условии сохранения нормы часов рабочего времени, объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **8. Премияльные выплаты и порядок выплаты материальной помощи.**

8.1. Премияльные выплаты производятся в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничиваются.

Премияльные выплаты могут осуществляться:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер ( разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий, организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий, иные достижения);
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода ( месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);
- в связи с праздничными днями- государственными и профессиональными праздниками; при награждении работника отраслевыми наградами;
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде ( отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки статистической и иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих отчеты органов.

Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются заведующим ДОУ.

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению заведующего ДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Условия премирования определяются, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

8.2. При наличии денежных средств выделять материальную помощь сотрудникам ДОУ в связи с юбилеем:

50 лет женщинам – 5000 рублей,

55 лет , 60 лет, 65 лет женщинам- 6000 рублей,

60 лет , 65 лет мужчинам- 6000 рублей.

8.3. При наличии денежных средств выделять материальную помощь сотрудникам, в том числе работающим в ДОУ по совместительству, имеющих стаж работы не менее 1 года, в связи со смертью близких родственников ( мать, отец, муж, жена, дети ) в размере 10 000 рублей.

8.4. При наличии денежных средств выделять материальную помощь одному из близких родственников, в связи со смертью сотрудника в размере 10 000 рублей.

8.5. При наличии денежных средств выделять материальную помощь сотрудникам ДОУ, имеющих стаж работы не менее 1 года в связи с длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.

8.6. При наличии денежных средств выделять материальную помощь сотрудникам ДОУ, имеющих стаж работы не менее 1 года в связи с тяжелым финансовым положением, связанным с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства).

8.7. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольного образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.8. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения при согласовании с Управляющим советом ДОУ.

8.9. Выплата материальной помощи производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

8.10. При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, ко Дню дошкольного работника, к Международному женскому дню 8

марта , к Новому году, по итогам учебного года, квартала, работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению управляющего совета «Детский сад № 1 г. Правдинска»).

Индивидуальные разовые премии выплачиваются сотрудникам , в том числе работающим в ДОУ по совместительству по договорам гражданско-правового характера, за работу в выходные и праздничные дни, а так же за особые результаты деятельности работника

Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику учреждения.

8.11. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

8.12. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

8.13. Основания лишения премиальных выплат:

Наличие действующего дисциплинарного взыскания на срок от 1 до 6 месяцев.

8.14. Единовременная выплата в размере от 0,5 до 1,0 должностного оклада выплачивается к ежегодному отпуску:

-работникам, на основании личного заявления (в зависимости от экономии фонда оплаты труда);

-руководителю, на основании решения общего собрания трудового коллектива, на основании личного заявления (в зависимости от экономии фонда оплаты труда);

## **9. Порядок исчисления стажа непрерывной работы,**

### **дающего права на получение надбавки за выслугу лет**

9.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в «Детский сад №1 г. Правдинска» по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается вознаграждение.

9.2. Вознаграждение начисляется работника, которые полностью отработали в организации отчетный календарный год (с 1 января по 31 декабря).

9.3. Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет- 10%

от 5 лет до 10 лет -15%

от 10 лет до 15 лет – 20%

от 15 лет и выше – 30%

- 9.4. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в «Детский сад № 1 г. Правдинска»
- 9.5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.
- 9.6. Надбавка устанавливается по основному месту работы.
- 9.7. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности, но не выше одной ставки.
- 9.8. Условия, при которых надбавка уменьшается или не выплачивается:
- Работнику который полностью не отработал в организации отчетный календарный год (с 01 января по 31 декабря)
  - Работнику, который в течении года нарушил трудовую дисциплину или причинил своими действиями ущерб организации.
  - Надбавка не выплачивается работникам, уволенным по виновным основаниям, по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора, а также по собственному желанию без уважительных причин в течении года, за который начисляется вознаграждение.

## **10. Заработная плата работников и порядок ее исчисления.**

- 10.1. Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.
- 10.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.
- 10.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.
- 10.4. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия руководством «Детский сад № 1 г. Правдинска» решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за месяц до

предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

10.5. В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим положением доплаты к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада работника без учета других надбавок и доплат.

10.6. Совокупный размер должностного оклада и надбавки к должностному окладу фиксируется в трудовом договоре, заключенном с работником. Уменьшение размера указанных выплат является изменением существенных условий труда и может производиться исключительно по соглашению сторон трудового договора и в сроки, установленные законодательством.

10.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

10.8. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

10.9. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально объему выполненных работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а так же надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником. При определении рабочего времени, подлежащего к оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

- период временной нетрудоспособности;

- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

10.10. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой

должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10.11. За расширение зон обслуживания или увеличение объема работ доплата производится в размере до 100% оклада по основной работе.

10.12. Заработная плата, включая установленные доплаты и компенсации, выплачивается Работнику два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за первую часть отработанного месяца, с первого по пятнадцатое число, в соответствии с количеством отработанных дней, выплачивается 25 числа текущего месяца. Вторая часть заработной платы, за работу с шестнадцатого по конец месяца, в соответствии с количеством отработанных дней, выплачивается 10 числа следующего за отработанным месяцем.

## **11. Режим и оплата работы, отпуск инвалидов.**

11.1 Согласно ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

11.2 При приеме на работу инвалида на условиях сокращенной продолжительности данное условие вносится в его трудовой договор. Если работник в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то составляется дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении продолжительности рабочего времени и его режима.

11.3 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона № 181-ФЗ)

При приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Если работник в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, в трудовой договор должны быть внесены изменения об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.