

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 72 г.Владикавказ
(МБДОУ ДС № 72)

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МБДОУ ДС № 72
(протокол № 3 от 20.03.2025г.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС № 72
_____ Сабаури А.Г..
Приказ № 25 от 21.03.2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 72**

Владикавказ – 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 72 (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 72 (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02; с учетом внесённых изменений от 18.03.2025г. постановления № 411 АМС г. Владикавказа в постановление АМС г. Владикавказа от 30.12.2021г. № 1040 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа».

1.3. В Организации оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Организации, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

1.5. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается посредством индексации размеров заработной платы. Объем фонда оплаты труда работников Организаций подлежит ежегодной индексации исходя из индекса роста потребительских цен, сложившегося в Республике Северная Осетия-Алания за отчетный финансовый год. (абзац введен Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17.01.2023 N 12)

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации на год формируется в соответствии с её штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Организации.

2.2. Штатное расписание включает в себя должности работников данной Организации и утверждается руководителем Организации. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Фонд оплаты труда работников Организации включает в себя базовую и стимулирующую части. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- выплаты компенсационного характера.

2.4. Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени. Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее – компенсация) в размере 100 рублей.

2.5. Базовый оклад (ставка) педагогических работников Организации определяется по формуле:

Об = Обп + К, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника;

К – компенсация.

2.6. Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Организации, а руководителю Организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель). Конкретный размер выплаты определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.7. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

2) за замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Нк) / Ч_{пр} \times Ч_{ф}, где:$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк - 2 000 рублей;

для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4 000 рублей;

Ч_{пр} – норма часов в месяц по производственному календарю;

Ч_ф – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

3) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = Об / Ч_{пр} \times Ч_{ф}, где:$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Ч_{пр} – норма часов в месяц по производственному календарю;

Ч_ф – фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

4) за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Организации;

5) за сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер выплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

8) за специфику работы педагогическим работникам:

- за преподавание родного языка – 1 100 рублей;

- за работу в группах воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательной Организации, не являющейся специальной (коррекционной) образовательной организацией, – 1 500 рублей.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- стимулирующие выплаты руководителю организации;

- стимулирующие выплаты в абсолютной сумме;
- стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла.

Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом стимулирующих выплат руководителя и выплат в абсолютной сумме (фиксированных).

Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);
- из стимулирующей части отнимается стимулирующая заведующего и сумма доплат в абсолютной форме;
- оставшаяся стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

3.2. В случае внутреннего совместительства работники Организации, включая бухгалтера, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по одной из занимаемых должностей.

3.3. Заведующий МБДОУ № 72 имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с муниципальным Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (стимулирующих выплат) руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа.

3.4. Расчёт стимулирующих выплат руководителю осуществляется согласно Положению об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) руководителям организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа в рамках Положения об оплате труда работников, утвержденным Постановлением АМС г. Владикавказа от 30.12.2021 года №1040 с изменениями от 18.03.2025г № 411

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается приказом Управления с учётом достижения целевых показателей эффективности работы организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя. Перечень целевых показателей эффективности работы организации утверждается приказом Управления.

3.6. Увольнение руководителя не лишает его права на получение выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

3.7. Выплата руководителю организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности (если таковая имеется) может устанавливаться приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлечённых средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчётным, за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

3.8. При увольнении руководителя организации, назначенная выплата производится в полном объёме.

3.9. Руководителю организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

3.10. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников организации может быть выплачена премия. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. В состав экспертной комиссии образовательного учреждения входят члены педагогического коллектива, избранных на общем собрании трудового коллектива.

3.12. Оценка качества и результативности труда работников образовательного учреждения осуществляется на основании показателей, утвержденных в образовательном учреждении.

3.13. Общая сумма баллов по показателям качества и результативности деятельности педагогических работников образовательной организации составляет 60 баллов.

3.14. Конкретные значения показателей в баллах утверждаются на уровне учреждения в соответствии с «Положением о распределении выплат стимулирующего характера работников МБДОУ д/с № 72».

3.15. Распределение стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

3.16. К участию в конкурсе на получение стимулирующей надбавки допускаются члены коллектива, проработавшие не менее 3 месяцев в Организации, без предъявления требований к стажу работы. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Организации для установления стимулирующих выплат является его личное обращение (заявление).

3.17. Основными принципами оценки достижений работников Организации являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.18. Работник Организации, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, проставляет баллы самооценки и подаёт в экспертную комиссию Организации подтверждающие документы.

Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, которые утверждаются в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения.

3.19. Численный состав претендентов из числа педагогического персонала (далее - ПП), административно-управленческого персонала (далее - АУП), не ограничен.

3.20. Экспертная комиссия, утвержденная приказом заведующего, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента в баллах и утверждает его на своем заседании.

3.21. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.22. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты протокол направляется заведующему Организации.

3.23. Заведующий Организации, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам. Заведующий издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Организации по результатам их профессиональной деятельности за отчётный период. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам Организации.

3.24. При увольнении сотрудника, получавшего выплаты согласно результатам критериев профессиональной деятельности за отчётный период, стимулирующие выплаты выплачиваются за все отработанные месяцы в соответствии с приказами на стимулирующие выплаты, исключая 1 месяц отпуска.

3.25. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены работнику руководителем Организации по согласованию с педагогическим советом в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности ;
- ненадлежащее выполнение должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

3.26. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника. Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путём деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период. Увольнение работника не лишает его права на получение выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

2) за качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

- за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;
высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;
квалификационной категории «педагог-методист» – 2000 рублей;
квалификационной категории «педагог-наставник» – 2000 рублей;

- за присвоение статуса:
воспитателя-методиста - 5000 рублей;
воспитателя-наставника - 7000 рублей.

- за присвоение государственной награды и почетного звания педагогическому работнику Организации– 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника. При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- от 10 до 15 лет – 10 % от базового оклада (ставки) (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

- свыше 15 лет – 13 % от базового оклада (ставки) (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам, отнесенными к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 10 до 15 лет – 1384 рубля;

свыше 15 лет – 1799 рублей.

Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 5 % от базового оклада (ставки) (за исключением молодых педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

от 5 до 10 лет – 7 % от базового оклада (ставки) (за исключением молодых педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет молодым педагогическим работникам, отнесенными к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 692 рубля;

от 5 до 10 лет – 969 рублей.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы свыше 10 лет до достижения им возраста 35 лет указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением.

Выплата за стаж непрерывной работы, высоту лет устанавливается приказом руководителя Организации.

При установлении выплаты педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы на основании документов (сведений), подтверждающих периоды работы в Организации.

Выплата за стаж непрерывной работы, высоту лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

3.27. Совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточные аттестации и допущенным на основании трудового договора в последний год обучения к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7000 рублей.

3.28. Премиальные выплаты по итогам работы.

По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников Организации может быть выплачена премия. При премировании работников могут учитываться:

- результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;
- объективность оценки качества образования;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания-Алания);
- высокие результаты внешних мониторингов.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии таковой), направленных на стимулирование труда работников Организации.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Оплата труда руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и Учредителем. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

4.2. Оплата труда главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и вышеуказанным работником, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительным соглашением.

4.3. Заработная плата руководителя Организации и главного бухгалтера включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Базовый оклад (ставка) руководителя Организации устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Организации, и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

4.5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Организации, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

4.6. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за учennую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Организации, на штатную численность основного персонала Организации.

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается приказом Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Организации. Перечень целевых показателей эффективности работы Организации утверждается приказом Учредителя.

4.8. Выплата руководителю Организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности (при наличии таковой) устанавливается приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлеченных средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчетным, за счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя Организации, назначенная выплата производится в полном объеме. Руководителю Организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премия выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

4.9. Главному бухгалтеру Организации выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Организации.

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Организации с учетом мнения представительного органа работников Организации или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением.

5.3. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, может быть распределена заведующим Организации в виде единовременных стимулирующих выплат:

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы в конце финансового года.

5.4. Условия оплаты труда работников Организаций, не урегулированные настоящим Положением, определяются Организациями самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с Учредителем.

VI. ПОРЯДОК И СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ.

6.1. Положение утверждается приказом заведующего.

6.2. Утвержденное положение действует в течение учебного года и пролонгируется, если нет изменений.

Приложение 1.

БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
делопроизводитель; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню		
делопроизводитель; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	11 000
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень	11 200
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	2 квалификационный уровень	11 400
заведующий производством (шеф-повар); другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	3 квалификационный уровень	11 600
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
бухгалтер; специалист в сфере закупок, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	12 200

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
помощник воспитателя;	1 квалификационный уровень	11 100
Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"(в редакции постановления правительства РСО-Алания от 28.12.2024г. № 602)		
музыкальный руководитель	1 квалификационный уровень	13 200
воспитатель; педагог-психолог;	3 квалификационный уровень	13 600
руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	16 488
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
медицинская сестра	4 квалификационный уровень	14 260
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный работник; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	10 900
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
слесарь-сантехник; электрик,	1 квалификационный уровень	11 000

Приложение 2

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Учитель-логопед (логопед); педагог-психолог; воспитатель (включая старшего); музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; тьютор.