


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МБДОУ № 30
 К.Э.Хаблиева

ПРИНЯТО

на Общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ № 30
протокол № 1 от 05.03.2025

УТВЕРЖДАЮ

Зав МБДОУ № 30
И.М. Гиоева
Приказ № 25-Д от
05.03.2025



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 30**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положению «Об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республик Северная Осетия-Алания», утвержденного постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 03.12.2021г № 414 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций , сферы образования и науки Республики Северная Осетия – Алания», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 28 декабря 2024года № 602 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций , сферы образования и науки Республики Северная Осетия – Алания», постановление администрации местного самоуправления г Владикавказа от 18.03.2025г № 411 « О внесении изменений в постановление АМС г Владикавказа от 30.12.2021г № 1040 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций , подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г Владикавказа» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 30 (далее – Учреждение).

2. В Учреждении оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями в соответствии с нормативно-правовыми актами АМС г.Владикавказа, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной Учреждения.

3.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».

4.Заработная 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. ;

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда

1.Фонд оплаты труда работников Учреждения 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.Штатное расписание включает в себя должности работников данной Учреждения и утверждается руководителем Учреждения. 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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

3.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и включает в себя:

базовые оклады (ставки);

выплаты компенсационного характера.

3.1.1. Базовые оклады (ставки) работникам Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

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.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников образовательных организаций определяется по формуле:

$Об = Обп + К$, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

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

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю Учреждения – Управлением образования АМС г.Владикавказа (далее – Управление). Конкретный размер выплаты определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты: 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;

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;

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;

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 Учреждения;

за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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;

педагогическим, медицинским и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):

за работу в специальных (коррекционных) образовательных Организациях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 1 500 рублей;

за специфику работы педагогическим и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):

за преподавание родного языка и родной литературы - 1 100 рублей;

за преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах (группах) - 1 100 рублей;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения - 1 500 рублей;

за работу в группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательных Организациях, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными организациями, - 1 500 рублей.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы .

качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет;

педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы(оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы(оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения на определённый срок (полугодие) по результатам работы за соответствующий период (полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Учреждения) за соответствующий период.

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

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:

а) педагогическим и медицинским работникам за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории - 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории - 4 000 рублей;

квалификационной категории « педагог-наставник» -2000 рублей

квалификационной категории « педагог-методист» -2000 рублей

б) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» - 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») - 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» - 1 000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия- Алания» - 1000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского - 1000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» - 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

в) За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения, а педагогических работников образовательных Учреждения - при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 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.

г) учителям и воспитателям , которым присвоен статус учителя-методиста и воспитателя-методиста , - 5000 рублей;

Учителям и воспитателям , которым присвоен статус учителя-наставника и воспитателя –наставника - 7000рублей

3.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

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.

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.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу 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.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам, отнесенным 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)

В случае, наступления у молодого педагогического работника стажа работы 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, выслугу лет молодым педагогическим работникам, отнесенным 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, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации.

При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим)

работникам учитывается общий стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов (сведений), подтверждающих периоды работы в Организации.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу 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.

3.4. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и впервые приступившим к работе на должностях педагогических работников, производятся ежемесячно выплаты в течение 2-х лет на основании приказа работодателя.

Размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:

$V = O * 0,7(0,5) * Ч_{\text{факт.}} / Н_{\text{ч}}$, где:

O - базовый размер оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников», установленный в приложении 1 к настоящему Положению;

0,7 - доля выплаты от оклада в первый год работы (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

0,5 - доля выплаты от оклада во второй год работы (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

Ч_{факт.} - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Н_ч - норма часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы в неделю за ставку заработной платы.

Для педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников», размер выплаты на одного молодого специалиста в

месяц определяется по следующей формуле:

$B = 9618 (6870) * Ч_{\text{факт.}} / Нч$, где:

9618 - размер выплаты в рублях в первый год работы;

6870 - размер выплаты в рублях во второй год работы;

Ч_{факт.} - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Нч - норма часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы в неделю за ставку заработной платы.

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

А) Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.

Б) Интенсивность и напряженность труда

В) Систематическое использование ИКТ(компьютерных программ) в трудовой деятельности

Г) Стаж непрерывной работы в Учреждении

Д) результативность участия в чемпионатах WorldSkills (пед работники);

Е) результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

Ж) объективность оценки качества образования;

З) высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

И) результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания-Алания);

К) высокие результаты внешних мониторингов.

Как правило, система премирования включает:

- показатели премирования;
- условия премирования;
- круг премируемых работников;
- размеры премиальных выплат;
- порядок расчета премий;
- периодичность премирования;
- источники премирования;
- перечень обстоятельств, при наличии которых премия выплачивается в меньшем по сравнению с базовым размером или не выплачивается совсем;

3.6. Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим

стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

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

Согласно решению КС РФ, право на индексацию зарплаты имеют все без исключения категории работников, принятых в штат на основании срочного или бессрочного трудового договора (определение КС РФ от 17.07.2014 № 1707-О). В том числе сотрудники, работающие в режиме неполного рабочего времени. Для них предусмотрена индексация заработной платы в размере, пропорциональном количеству отработанных часов. Порядок индексации работодатели определяют самостоятельно, она может проводиться в соответствии с учетом уровня инфляции, указанного в законе о федеральном бюджете или в законе о бюджете региона, периодичность также определяется работодателем.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Оплата труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Учреждения и вышеперечисленными

работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

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

Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Учреждения, 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.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень основных должностей в Приложении 2 к настоящему Положению.

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 ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается приказом Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Перечень целевых показателей эффективности работы Учреждения утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Выплата руководителю Учреждения за эффективную работу по внебюджетной деятельности 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 Учреждением от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя Учреждения, назначенная выплата производится в полном объеме.

Руководителю Учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда

может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности Учреждения, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания;

организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечением специалистов организаций дополнительного образования не менее 50 %;

обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);

высокий процент посещаемости в дошкольных группах.

Премия выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждения, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Учредителя и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Учреждения на 20-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных организаций муниципального округа Владикавказ по профессиональным квалификационным группам общетрасловых профессий рабочих устанавливаются согласно приложению 1 к постановлению Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 03 декабря 2021года № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций , сферы образования и науки Республики Северная Осетия – Алания»

2. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение 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.

Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

3. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

4. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением.

5. Условия оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные настоящим Положением, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с Учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ № 30
от 05.03.2025г

**Базовые размеры окладов (ставок)
работников МБДОУ детский сад № 30**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
делопроизводитель; кассир	1 квалификационный уровень	11 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
шеф-повар	3 квалификационный уровень	11 600
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
бухгалтер	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»		
музыкальный руководитель	1 квалификационный уровень	13 200
воспитатель; педагог – психолог	3 квалификационный уровень	13 600
руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	16488
Тьютор	4 квалификационный уровень	16488
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
врачи-специалисты	2 квалификационный уровень	22 080
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
медицинская сестра	4 квалификационный уровень	14 260
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
дворник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; повар; 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-	1 квалификационный уровень	10 900

квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
водитель автомобиля; плотник, слесарь-сантехник, электрик, иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	11 000

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ № 30
05.03.2025

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников, относящихся
к основному персоналу

Учитель-логопед (логопед); педагог-психолог; воспитатель; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель, воспитатель осетинского языка.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 30, Гюева Ивета Михайловна, Заведующий

31.03.25 16:05 (MSK)

Сертификат 980F046AFBBD64F2D41656E2A4CB2EB2