

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБДОУ №60
(протокол от 24.03.2025 № 1)



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №60
А.Д.Ахполова
«24» марта 2025 г.

Положение об оплате труда и премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №60

1. Общие термины и определения

1.1. Настоящее Положение включает в себя описание существующего в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №60 (далее - МБДОУ №60) порядка расчета и оплаты заработной платы, а также системы поощрения и материального стимулирования его работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 28.12.2024 №602 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 03.12.2021 №414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций в сфере образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», Уставом муниципального образования г.Владикавказ (Дзауджыхъау), принятым решением Собрания представителей г.Владикавказ от 27.12.2005 (в редакции от 28.08.2024), администрация местного самоуправления г.Владикавказа.

1.3. Цель Положения: организовать понятную для всех работников систему оплаты труда в МБДОУ №60, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда (совершенствованию подпроцессов, ответственным и творческим отношением к труду, исключению жалоб, нарушению трудовых норм и др.).

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.5. В Положении применены следующие термины и определения:

Оплата труда — это денежные средства, выплачиваемые МБДОУ №60 своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты)

Система оплаты труда — способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей

Повременно-премиальная система оплаты труда — система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого в табелях. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные настоящим Положением)

Должностной оклад — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определенной сложности за месяц

МРОТ — минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

Часовая тарифная ставка — определение часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (продолжительности рабочего дня).

2. Система оплаты труда

2.1. В МБДОУ №60 устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- 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 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2024-2026 годы от 6 мая 2024;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 05.08.2024 N МН-18/1109-АО;
- Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников муниципальных
- В соответствии с соглашениями и нормативными правовыми актами Правительства Республики Северная Осетия-Алания и АМС г.Владикавказ.

2.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются согласно Отраслевой системе оплаты труда, включая в себя:

- размеры должностных окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями в этих группах;
- повышающий коэффициент к окладу;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4. Размер должностного оклада работника (без учета премий, доплат и надбавок) устанавливается в трудовом договоре и не может быть ниже МРОТ (при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени).

2.5. Решение о повышении оклада принимает работодатель с оформлением приказа и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

2.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

2.7. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.8. Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.11. В случае смерти работника неполученная им зарплата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 10-дневного срока со дня представления в компанию документов, удостоверяющих смерть работника.

2.12. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате

2.13. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ №60, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

2.14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ №60, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

2.15. При разработке учреждением и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

2.16. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.17. Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

2.18. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

2.19. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

2.20. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579.

2.21. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности.

2.22. Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2.23. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.24. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

2.25. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.26. С согласия работника и на основании статей 60.2, 151 Трудового Кодекса Работнику поручается в порядке совмещения должностей выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по такой же должности наряду с работой, определенной трудовым

договором. С 01.06.2025г выполнение обязанностей осуществляется в соответствии с графиком отсутствующего работника за дополнительную плату в размере 67% от установленной ему заработной платы.

2.27. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

2.28. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

2.29. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

2.30. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

2.31. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

3. Сроки и формы выплаты заработной платы

3.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца (аванс) и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

3.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3. Зарплата перечисляется на банковский счет сотрудников. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

3.4. До выплаты зарплаты каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

4. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ №60 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 МБДОУ№60.

4.2. Штатное расписание включает в себя должности работников данного МБДОУ№60 и утверждается руководителем МБДОУ№60. 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.

4.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ№60 включает в себя базовую и стимулирующую части.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

базовые оклады (ставки);

выплаты компенсационного характера.

4.4.1. Базовые оклады (ставки) работникам МБДОУ№60 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 – в других образовательных организациях.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников других 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.

4.4.2. Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами МБДОУ№60, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем МБДОУ №60, а руководителю МБДОУ №60 – 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:

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;

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

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

$Дз = (Об + Нк) / Чпр \times Чф$, 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;

Чпр – норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

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

$Дз = Об / Чпр \times Чф$, где:

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Чпр – норма часов в месяц по производственному календарю;

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

5) 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 МБДОУ №60;

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

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

8) 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;

9) за специфику работы:

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

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

за специфику работы педагогическим работникам:

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 с детьми из социально неблагополучных семей – 1 000 рублей;

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

4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами МБДОУ №60 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 МБДОУ №60 по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников МБДОУ №60 (за исключением руководителя) утверждаются руководителем МБДОУ №60.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам МБДОУ №60 на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ №60 на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя МБДОУ №60) 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-методист» - 2000 рублей;

квалификационной категории «педагог-наставник» - 2000 рублей;

в) за наличие государственных наград, почетных званий:

б) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» - 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1500 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» - 1000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1000 рублей;

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

медаль К.Д. Ушинского – 1000 рублей;

медаль Л.С. Выготского – 1000 рублей;

нагрудный знак «Почетный наставник» - 500 рублей;

нагрудный знак «За верность профессии» - 500 рублей;

нагрудный знак «Молодость и профессионализм» - 500 рублей;

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

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи» - 500 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.

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю МБДОУ №60, а педагогических работников образовательных МБДОУ №60 - 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 независимо от объема учебной (преподавательской) работы в неделю;

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

учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-наставника и воспитателя-наставника, - 7000 рублей.

4.6. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим (научно-педагогическим) работникам устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

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 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 настоящему Положению).

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 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 педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 настоящему Положению).

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

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 МБДОУ №60.

При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим) работникам учитывается общий стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов (сведений), подтверждающих периоды работы в МБДОУ №60.

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.

4.7. 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, за исключением должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», производятся ежемесячно выплаты в течение 2-х лет на основании приказа работодателя.

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

$$B = O * 0,7(0,5) * Ч_{\text{факт.}} / N_{\text{ч}}$$
, 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);

Чфакт. - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Нч - 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» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:

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

9618 - размер выплаты в рублях в первый год работы;

6870 - размер выплаты в рублях во второй год работы;

Чфакт. - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

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

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

4.8. 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

4.9. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников МБДОУ №60 может быть выплачена премия. При премировании работников учитываются:

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 МБДОУ №60 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников МБДОУ №60.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации

относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в

установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

5.4. В МБДОУ№60 применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ№60, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем МБДОУ№60 и Управлением образования АМС г.Владикавказа. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

6.2. Оплата труда заместителей руководителя МБДОУ№60 и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем МБДОУ№60 и вышеперечисленными работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами МБДОУ№60. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

6.3. Заработная плата руководителя МБДОУ№60, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Базовый оклад (ставка) руководителя МБДОУ№60 устанавливается приказом Управления в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем МБДОУ№60, и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом Управления образования.

6.5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана МБДОУ№60. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу МБДОУ№60, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

6.6. 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 ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу МБДОУ№60, на штатную численность основного персонала МБДОУ№60.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МБДОУ№60 устанавливается приказом Управления с учетом достижения целевых показателей эффективности работы МБДОУ№60 в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя МБДОУ№60. Перечень целевых показателей эффективности работы МБДОУ№60 утверждается приказом Управления.

6.8. Выплата руководителю МБДОУ№60 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 Организацией от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя МБДОУ№60, назначенная выплата производится в полном объеме.

6.9. Руководителю МБДОУ№60 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 МБДОУ№60, утвержденных приказом Управления;

организация эффективной работы предпрофессиональных классов (по приказу Управления);

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

организация эффективной работы классов (групп), профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 18 человек, наполняемость групп не менее 10 человек);

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

результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;

высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

Премия выплачивается в соответствии с приказом Управления.

6.10. Преподавательская и иная работа руководителя в МБДОУ№60, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Управления 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.

6.11. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя МБДОУ№60 устанавливаются приказом руководителя МБДОУ№60 на 10-20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя МБДОУ№60. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя МБДОУ№60 на 20-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя МБДОУ№60.

6.12. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ№60 выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя МБДОУ№60 в соответствии с настоящим Положением и локальными актами МБДОУ№60.

7. Ответственность работодателя за задержку зарплат

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

8. Срок действия Положения об оплате труда и премировании

8.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. Положение подлежит изменению, при условии изменения законодательства.