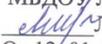


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ № 8 « Улыбка»
 Л.А. Дзагурова
От 12.01.2026г.
Протокол № 2



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая МБДОУ
№8 « Улыбка»
с. Советское Ирафского
муниципального района
 А.К. Хаданова
« 12 01 2026 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад №8
«Улыбка»
с. Советское Ирафского района
общеразвивающего вида РСО-Алания**

2026г.

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного и общего образования, подведомственных МКУ «Управление образования АМС Ирафского муниципального района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом положений постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 г. № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» (с внесениями изменений) и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ирафского муниципального района, реализующих программы дошкольного и общего образования, в которых функции и полномочия учредителя исполняет МКУ «Управление образования АМС Ирафского муниципального района» (далее – Учреждения).

1.2. В Учреждениях оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки

указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников из числа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и медицинского персоналов составляет 40 часов в неделю.

1.4.1 . Для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день.

1.5. 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 Учреждения подлежит ежегодной индексации, исходя из индекса роста потребительских цен, сложившегося в Республике Северная Осетия-Алания за отчетный финансовый год.

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 отдельно по каждой должности.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Ирафского муниципального района, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.10. Штатное расписание включает в себя должности работников данного Учреждения и утверждается руководителем Учреждения и подлежит согласованию с Главой Ирафского муниципального района и МКУ «Управление образования АМС Ирафского муниципального района». 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.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя базовую и стимулирующую части.

1.11.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя: базовые оклады (ставки); выплаты компенсационного характера.

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

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

1.12. 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.

1.13. Оплата труда работников Учреждения из числа педагогических работников, административно-управленческого и учебно-воспитательного персоналов осуществляется из средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания в форме субвенции в местный бюджет Ирафского муниципального района на выполнение переданных государственных полномочий.

1.14. Оплата труда работников Учреждения из числа, младшего обеспечивающего персонала осуществляется из средств местного бюджета Ирафского муниципального района.

Раздел II. Оплата труда педагогических работников (базовая и компенсационная части заработной платы)

1.1. Базовые оклады (ставки) педагогическим работникам Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Базовый оклад (ставка)
Инструктор по физической культуре	15 840
Музыкальный руководитель	15 840
Инструктор по адаптивной физической культуре	15 840
Педагог дополнительного образования	16 080
Педагог-организатор	16 080
Социальный педагог	16 080
Методист	16 320
Воспитатель	16 320
Педагог-психолог	16 320
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты	16 488

Родины	
Старший воспитатель	16 488
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 488
Старший методист	16 488
Тьютор	16 488
Учитель	16 488
Учитель-дефектолог	16 488
Учитель-логопед (логопед)	16 488

1.2. 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.

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

$$\text{Об} = \text{Обп} + \text{К},$$

где: **Об** — базовый оклад (ставка);

Обп — базовый оклад (ставка) работника в соответствии с п. 2.1. настоящего Положения;

К – компенсация.

1.4. Педагогическим работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1.4.1. 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;

1.4.2. За замещение временно отсутствующего учителя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$\text{Дз} = (\text{Об} + \text{Нк}) / 72 \times \text{Чф}, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя;

Об – базовый оклад (ставка) учителя (преподавателя);

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию;

для учителей (преподавателей), имеющих первую квалификационную категорию, значение **Нк** – 2 000 рублей;

для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию, значение **Нк** – 4 000 рублей;

72 – норма часов учебной нагрузки учителя (преподавателя) в месяц;

Чф – фактическое количество часов, замещенных учителем (преподавателем) за месяц.

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.

1.4.3. 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.

1.4.4. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет 20 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.

1.4.5. За сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4.7. 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.

1.4.8. За выполнение функций классного руководителя:

в общеобразовательных Учреждениях. при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2 000 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания рассчитывается по формуле:

$$2000 / 25 \times K_o,$$

где: **Ko** - количество обучающихся в классе;

за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных организациях за счет средств федерального бюджета размер выплаты составляет 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (не более 1 выплаты ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику);

1.4.9. За проверку тетрадей (письменных работ) при нормативной наполняемости класса 25 человек рекомендуемый диапазон выплат 400 – 1100 рублей, в том числе по предметам:

математика, русский язык и литература, начальная школа – 1100 рублей;

иностраный язык (английский, немецкий, французский, испанский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 800 рублей;

информатика и информационно-коммуникационные технологии, окружающий мир, основы безопасности и защиты Родины, труды (технология), музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 400 рублей.

Размер выплаты рассчитывается по формуле:

$$Дпр = Дд / 25 \times K_o, \text{ где:}$$

Дпр - выплата за проверку тетрадей (письменных работ);

Дд - размер выплаты, установленный в диапазоне;

25 - нормативная наполняемость класса, человек;

Ko - количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость класса (K_0) путем суммирования численности обучающихся в каждом классе и деления полученной суммы на количество классов, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей (письменных работ).

1.4.10. За специфику работы:

за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Северная Осетия-Алания – 1800 рублей;

за преподавание родного языка и родной литературы – 1100 рублей;

за преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах (группах) – 1100 рублей;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 1500 рублей;

за работу с детьми из социально неблагополучных семей – 1000 рублей;

за обучение лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима – 1100 рублей; педагогическим работникам общеобразовательных организаций, работающим в группах и ресурсных классах для детей с расстройством аутистического спектра – 15000 рублей.

2.4.11. За проведение внеурочной деятельности:

не более 1 часа в неделю для учителей музыки, изобразительного искусства (ИЗО), физической культуры, географии, иностранных языков, труд (технология);

не более 2 часов в неделю для учителей информатики, начальных классов, родного языка и родной литературы;

не более 3 часов в неделю для учителей химии, биологии, математики, русского языка, физики, истории и обществознания.

2.4.11.1. Стоимость одного часа внеурочной деятельности ($C_{чв}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{чв} = Об / 72, \text{ где:}$$

Об – базовый оклад (ставка) учителя;

72 – норма часов учебной нагрузки учителя в месяц.

Размер выплаты за проведение часов внеурочной деятельности в месяц ($P_{в}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{в} = C_{чв} \times Ч_{фв}, \text{ где:}$$

$C_{чв}$ – стоимость одного часа внеурочной деятельности;

$Ч_{фв}$ – фактическое количество часов внеурочной деятельности, проведенных педагогическим работником за месяц.».

Раздел III. Оплата труда педагогических работников (стимулирующая части заработной платы)

3.1. 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 следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности учителя и воспитателя (старшего воспитателя) в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

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

3.1.2. За качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в следующих случаях и размерах:

а) за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

квалификационной категории «педагог-методист» – 2 000 рублей;

квалификационной категории «педагог-наставник» – 2 000 рублей;

б) за наличие государственных наград Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания в установленной сфере деятельности, в наименовании которых имеется слово «Заслуженный» – 1000 рублей;

в) за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации) – 1 500 рублей;

г) за наличие ведомственной награды федеральных органов исполнительной власти в установленной сфере деятельности, в наименовании которой имеется слово «Почетный» – 500 рублей;

д) за наличие медали К.Д. Ушинского или медали Л.С. Выготского – 1000 рублей;

е) за наличие нагрудных знаков федеральных органов исполнительной власти в установленной сфере деятельности – 500 рублей;

ж) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения, а педагогических работников образовательных Учреждений – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

3.1.3. При наличии у работника двух и более государственных или иных 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.

3.1.4. За наличие республиканских статусов «методист» и «наставник»:

а) учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя - методиста и воспитателя-методиста – 5 000 рублей;

б) учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя- наставника и воспитателя-наставника – 7 000 рублей.

3.1.5. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

от 10 до 15 лет – 1400 рублей;

свыше 15 лет – 1800 рублей.

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

от 1 года до 5 лет – 700 рублей.

от 5 лет до 10 лет – 1000 рублей.

3.1.6. 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 Учреждения.

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

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.

3.1.7. 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:

$$B = 10\ 000\ (7\ 000) \times Ч_{\text{факт.}} / Н_{\text{ч}}, \text{ где:}$$

О – базовый размер оклада (ставки);

10 000 – доля выплаты от оклада в первый год работы (за исключением: преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед));

7 000 – доля выплаты от оклада во второй год работы (за исключением: преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед));

Ч_{факт.} — фактическое количество часов педагогической работы молодого специалиста в неделю;

Н_ч — норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

3.1.8. Учителям общеобразовательных организаций ежемесячно производятся выплаты в размере 1 000 рублей для стимулирования повышения квалификации.

3.1.9. Студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего или среднего общего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

3.1.10. Студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего или среднего общего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

3.1.11. Студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

3.1.12. 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.

3.1.13. Соответствие образовательных программ высшего образования учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего, среднего общего образования, учебным предметам начального общего образования, а также направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.».

3.1.14. Премииальные выплаты по итогам работы.

а) По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения педагогических работников Учреждения может быть выплачена премия.

б) При премировании работников учитывается:

- результаты Государственной итоговой аттестации (ОГЭ и ЕГЭ);
- результаты всероссийских проверочных работ (ВПР); результативность
- участия во Всероссийской олимпиаде школьников;
- результативность участия в командных спортивных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания, кубок Главы Республики Северная Осетия-Алания, «Зарница»);
- результативность участия в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс», «Мастерята Алании»;
- результативность преподавания в предпрофессиональных, профильных и предпрофильных классах (в рамках региональных проектов Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания);
- результативность участия в муниципальных, региональных и Всероссийских конкурсах и чемпионатах;
- результативность участия в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в конференциях, выставках, симпозиумах и иных площадках трансляции педагогического опыта;
- прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

в) Размер премиальной выплаты не может превышать 2 базовых размеров оклада (ставки) за один период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) По каждому факту премирования составляется отдельный приказ, который подписывает руководитель Учреждения.

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

4.1. 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.

4.2. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Учреждения и заместителем руководителя, главным бухгалтером, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

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

4.4. Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к базовому окладу (ставке) учителя в общеобразовательных учреждениях и старшего воспитателя в дошкольных образовательных учреждениях.

4.5. Кратное отношение к базовому окладу (ставке) определяется по следующим объёмным показателям:

а) для руководителей общеобразовательных учреждений по численности обучающихся и наличия структурных подразделений:

до 500 чел. обучающихся – кратность равна 2,0;

до 500 чел. обучающихся и при наличии структурного подразделения кратность равна 2,2;

б) для руководителей дошкольных образовательных учреждений по численности воспитанников:

до 300 чел. обучающихся – кратность равна 2,2;

в) для руководителей учреждений дополнительного образования по численности воспитанников:

от 1200 чел. обучающихся – кратность равна 2,5;

до 1200 чел. обучающихся – кратность равна 1,7.

4.6. Расчет базового оклада (ставки) руководителя осуществляется на начало нового учебного года и утверждается Распоряжением Главы Ирафского муниципального района.

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается приказом МКУ «Управление образования АМС Ирафского муниципального района» с учетом достижения показателей эффективности вклада образовательной организации в развитие системы образования Республики Северная Осетия-Алания, в соответствии с установленными Правительством Республики Северная Осетия-Алания критериями:

а) для дошкольных образовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 28.04.2025 № 150 «О предоставлении денежных средств на грантовую поддержку образовательных организаций дошкольного образования, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования Республики Северная Осетия-Алания, которые внесли значительный вклад в качественное образование обучающихся»;

б) для общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия — Алания от 12.03.2024 № 112 «О предоставлении денежных средств на грантовую поддержку образовательных организаций Республики Северная Осетия-Алания, которые внесли значительный вклад в качественное образование обучающихся».

4.8. В зависимости от места образовательного учреждения в рейтинге, который ежегодно утверждается Министерством образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, руководителю назначается выплата в процентном отношении от базового оклада (ставки): Выплата руководителю Учреждения за эффективную работу по внебюджетной деятельности устанавливается приказом Управление образования на основании заявления руководителя Учреждения по итогам работы за год в размере 10% 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.

4.9. При премировании руководителя Учреждения учитывается: выполнение более 50% показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, утвержденных приказом МКУ «Управление образования АМС Ирафского муниципального района» на очередной учебный год;

организация эффективной работы предпрофильных и предпрофессиональных классов;

эффективная организация дополнительного образования детей; организация эффективной работы классов (групп) профильного обучения;

обучение детей с особыми образовательными потребностями (обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);

результативность участия представителей Учреждения в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс», «Мастерята Алании»;

результаты государственной итоговой аттестации;
сдача обучающимся/обучающимися Учреждения государственной итоговой аттестации по образовательной программе среднего общего образования на 100 баллов по одному или нескольким предметам;
высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
участие в региональных и федеральных проектах;
получение Учреждением от Правительства Республики Северная Осетия-Алания грантовой поддержки образовательных организаций Республики Северная Осетия-Алания, которые внесли значительный вклад в качественное образование обучающихся;
привлечение грантовых средств от некоммерческих организаций;
обеспечение доли, предназначенной для педагогических работников, в общем фонде оплаты труда Учреждения в объеме не менее 80%;
результативность участия педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства.

б) Размер премиальной выплаты не может превышать 2 базовых размеров оклада (ставки) за один период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.10. Премия выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

4.11. Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждении, являющимся местом его основной работы, допускается с согласия Учредителя и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда по совмещаемой должности.

4.12. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

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

4.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается на тот же период, что и руководителю Учреждения.

4.15. Заместителю руководителя Учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании заместителя руководителя Учреждения учитываются основания, предусмотренные в пп. «а» п. 4.11 настоящего Положения.

Размер премиальной выплаты не может превышать размер одного базового оклада (ставки) за один период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Раздел V. Оплаты труда работников Учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала

5.1. Базовые оклады (ставки) работникам Учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Базовый оклад (ставка)
делопроизводитель	11 000
библиотекарь	11 000
помощник воспитателя	11 100

5.2. Работникам Учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. 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.

5.2.2. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет 20 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.

5.2.3. За сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5. 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.

5.3. 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 следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год, за выполнения особо важных поручений:

а) премия выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда;

б) размер премиальной выплаты не может превышать 1 базового размера оклада (ставки) за один период работы (квартал, полугодие, год);

в) по каждому факту премирования составляется отдельный приказ, который подписывает руководитель Учреждения.

Раздел VI. Оплаты труда работников Учреждений из числа младшего обслуживающего персонала

6.1. Базовые оклады (ставки) работникам Учреждений из числа, младшего обслуживающего и медицинского персоналов устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Базовый оклад (ставка)
Водитель школьного автобуса	27 093
дворник	27 093
кухонный работник	27 093
оператор котельной	27 093
повар	27 093
прачка	27 093
уборщик служебных (производственных) помещений	27 093
заведующий хозяйством	27 093

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.

6.2. 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 следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Премииальные выплаты по итогам работы за полугодие и год, за выполнение особо важных и срочных работ:

а) премия выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда,
б) размер премиальной выплаты не может превышать 1 базового размера оклада (ставки) за один период работы (квартал, полугодие, год);

в) по каждому факту премирования издаётся отдельный приказ, который подписывает руководитель Учреждения.
