

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 19» НМР РТ**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего  
вида № 19» НМР РТ  
(протокол от 9.01.2023 № 1)

**с учетом мнения**

Первичной профсоюзной организацией  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего  
вида № 19» НМР РТ  
(протокол от 9.01.2023 № 1)

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий МБДОУ «Детский сад обще-  
развивающего вида № 19» НМР РТ

Т.А. Колобкова  
«9» 01 2023 г.  
(приказ от 9.01.2023 № 6-1)



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида №19»  
Нижнекамского муниципального района  
Республики Татарстан**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №19» НМР РТ (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №19» НМР РТ (далее – дошкольная образовательная организация).

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

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных стандартов;
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций РТ» (в редакции Постановлений КМ РТ от 31.10.2018 № 965, от 29.12.2018 № 1262; от 02.11.2019 № 1008, от 26.07.2021 № 645).
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.06.2022 № 566 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан»;
- отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки;
- писем Минтруда от 05.09.2018 № 14-1/ООГ-7157; от 24.09.2019 № 14-2/ООГ-6958;
- ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922; ч. 1 ст. 115 ТК РФ; ч.9 ст.136 ТК РФ; ст. 140 ТК РФ;
- Постановления ИК НМР РТ от 12 сентября 2018 года № 815 «Об утверждении оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций НМР РТ» (с изм. от 11.11.2019г. постановление № 714а);
- Устава дошкольной образовательной организации.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников (далее - работники образования, медицинские работники) в дошкольной образовательной организации определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.6. Руководитель дошкольной образовательной организации:

проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников дошкольной образовательной организации тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников дошкольной образовательной организации.

1.7. Учредитель дошкольной образовательной организации:

ежегодно утверждает должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации на начало учебного года;

устанавливает руководителю дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности руководителя. Выплаты стимулирующего характера руководителю могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

1.8. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.9. Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам дошкольной образовательной организации за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации на оплату труда на текущий финансовый год.

1.10. Экономия фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации — это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников в связи с оплатой дней нетрудоспособности за счет средств социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться образовательной организацией на поощрительные выплаты.

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

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

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

1.14. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Татарстан на соответствующий год.

1.15. Заработная плата работников дошкольной образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **1. Порядок, условия и сроки выплаты заработной платы, отпускных пособий, выплат при увольнении**

2.1. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения с момента его принятия.

2.2. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за счет средств бюджета и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между заведующим дошкольной образовательной организации (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности дошкольного образовательного учреждения и работника.

2.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Даты выплаты заработной платы:

- за 1 половину месяца – до 30 числа каждого месяца;
- за 2 половину месяца – до 15 числа каждого месяца.

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

2.5. Отпускное пособие должно быть выплачено не менее, чем за 3 дня до даты начала отпуска.

2.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.8. С 3 – го по 15-е числа каждого месяца (по день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. По требованию работника расчетный листок выдается в электронном виде.

## **2. Основные условия оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.3. Размеры базовых окладов работников дошкольной образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным в установленном порядке.

3.4. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

3.5. Размеры базовых окладов работников дошкольной образовательной организации устанавливаются согласно постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.10.2021 № 1030 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан».

## **4. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**

4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю - воспитателям, педагогу-психологу.

Режим рабочего времени для педагогов-психологов устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в дошкольной образовательной организации, так и за ее пределами.

4.4 Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.3 настоящего Положения, в том числе руководителя дошкольной образовательной организации, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

### **3. Порядок определения уровня образования**

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по педагогическим должностям и к заместителям руководителя учреждения.

5.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, — как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование («бакалавр» - НСОТ 3, «специалист», «магистр» - НСОТ 4).

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

5.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии дошкольной образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем дошкольной образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, но с учетом, если это не противоречит требованиям действующего законодательства. Этим работникам, может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. 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).

6.2. К выплатам компенсационного характера работникам дошкольной 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;
- доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

6.3. 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).

6.4. В дошкольной образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. ст. 149 - 154 ТК РФ):

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- 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;
- за особенности и специфику работы в дошкольной образовательной организации (выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья; выплаты компенсационного характера за работу в дошкольной образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских работников в дошкольной образовательной организации);
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленным трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий должностей, за увеличение объема работ и расширения зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на основании статьи 60.2 и статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в рамках ФОТ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Могут быть осуществлены следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей) до 100% от оклада, а также до 100% от стимулирующих обязательных и компенсационных выплат, предусмотренных для данной должности;
- за увеличение объема работ и расширение зон обслуживания до 100% от оклада, а также до 100% от стимулирующих обязательных и компенсационных выплат, предусмотренных для данной должности;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100% от оклада, а также до 100% от стимулирующих обязательных и компенсационных выплат, предусмотренных для данной должности.

## 7. Стимулирующие выплаты

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за специфику образовательной программы, за наличие почетных званий, государственных наград);

- выплаты за стаж работы по профилю (фиксированные выплаты, определяемые Постановлением КМ РТ);

- выплаты за квалификационную категорию (фиксированные выплаты, определяемые Постановлением КМ РТ);

- выплаты за качество выполняемых работ (определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников по решению комиссии и приказу руководителя учреждения; значение критериев и условия осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением и учетом Типовых критериев эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и их весовых коэффициентов, утвержденных Министерством образования и науки Республики Татарстан);

- выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру дошкольной образовательной организации устанавливаются руководителем дошкольной образовательной организации с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности, установленных локальными нормативными актами. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации;

- размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

- премии по результатам работы устанавливаются работникам за месяц, квартал, год (осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работника и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором организации);

В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

- в целях повышения эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организации и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту рабо-



ты и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Начисления по мероприятиям в рамках реализации государственной социальной политики рассчитываются строго пропорционально по каждому сотруднику в едином формате за фактически отработанное время.

## **8. Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам дошкольных образовательных организаций по основному месту работы, а также внешнему совместительству одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

8.2. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а также разовые премии:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональными праздниками;
- в связи с юбилеем, уходом на пенсию и т. д. (по коллективному договору);
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

8.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам дошкольной образовательной организации, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

8.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам.

8.5. При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессионально-квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась.

8.6. Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику дошкольной образовательной организации с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного [Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"](#) на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя дошкольной образовательной организации).

8.7. Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю дошкольной образовательной организации определяется учредителем дошкольной образовательной организации.

8.8. Каждый работник коллектива должен представляться к премиальным выплатам в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

8.9. Премиальные выплаты работникам дошкольной образовательной организации (кроме фиксированных стимулирующих выплат) распределяются и утверждаются на заседании рабочей комиссии по распределению премиальных выплат.

8.10. Основанием для начисления премиальных выплат являются:

- приказ руководителя дошкольной образовательной организации, списки работников на премиальные выплаты, протокол заседания рабочей комиссии.

8.11. Ответственность за достоверность данных отчетности по показателям премиальных выплат возлагается на руководителя дошкольного образовательного учреждения.

8.12. Премиальные выплаты учитываются при начислении заработной платы работников, также учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.13. 2% премия не начисляется внешним совместителям, работникам по основному месту работы, если работник находился в очередном, административном, ученическом отпусках и по больничному листу, 2% премия начисляется пропорционально отработанному времени.

8.13. Руководитель дошкольной образовательной организации своим приказом о депремировании, вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Руководитель дошкольной образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с Управлением дошкольного образования Исполнительного комитета НМР РТ.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя дошкольной образовательной организации.

9.3. В штатном расписании, тарификации указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

## **10. Заключительные положения**

Настоящее Положение распространяется на всех работников дошкольной образовательной организации и действует до принятия нового.