

Приложение № 2
к коллективному договору Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №50 городского округа Кинешма на 2025-
2028г.г.

Согласовано:

Председатель ЦПО
МБДОУ д/с №50

Н.А. Смирнова



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д/с №50

Е.Б. Соколова



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №50 городского округа Кинешма

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №50 городского округа Кинешма (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 05.07.2013 г. № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», Законом Ивановской области от 27.10.2008 г. № 117 - ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 г. № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции), Постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 г. №4184п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), от 18.10.2017 г. №1440п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, работников местного органа самоуправления и отраслевых (функциональных) органов администрации городского округа Кинешма, оплата труда которых осуществляется по новым системам оплаты труда», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №50 городского округа Кинешма.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в

зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников»

Руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа Кинешма и иных муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма (далее – учреждения образования), выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжениями администрации городского округа Кинешма.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с №50 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (**Приложение 1** к настоящему положению).
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата

заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МБДОУ д/с №50:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических работников и административно-обслуживающего персонала, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений образования.

2.2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с №50 определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О+К+С, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.2.2. Должностные оклады работников МБДОУ д/с №50 определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

О=Мо х Кд, где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования (Приложение 1 к настоящему Положению);

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению)

Должностные оклады педагогических работников учреждений образования определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации с учётом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года:

Оп=Моп х Кд + Р, где

Оп – должностной оклад педагогического работника;

Моп – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению);

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению)

Р – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года

2.3.1. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учётом фактически установленного объёма учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

Зп = Оф+К+С, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{О} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}}, \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»

Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества отработанных часов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности

2.4. Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Заработная плата работников **ПКГ общетраслевых профессий рабочих** определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностная оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.5.1. Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Заработная плата **руководителя учреждения, заместителей** состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.8. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с №50 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с №50 определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей МБДОУ д/с №50 и средней заработной платы работников МБДОУ д/с №50 устанавливается администрацией городского округа Кинешма, осуществляющ^{ей} функции и полномочия учредителя учреждения образования, в типовых положениях об оплате труда работников учреждений образования по видам экономической деятельности, утверждённых постановлениями администрации городского округа Кинешма, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ д/с №50 и средней заработной платы работников МБДОУ д/с №50 устанавливается постановлением администрации городского округа Кинешма, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений образования, в пределах кратности, установленной в типовых положениях об оплате труда работников учреждений образования по видам экономической деятельности, утверждённых постановлениями администрации городского округа Кинешма.

2.9. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю МБДОУ д/с №50 – распоряжениями администрации городского округа Кинешма.

2.10. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителя МБДОУ д/с №50 устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с №50 осуществляются по результатам эффективности работы руководителя и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Показателем работы эффективности работы руководителя МБДОУ д/с №50 является рост средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ д/с №50 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе,

работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1), ст.3).

Размер указанных выплат устанавливается не меньше 4 процентов должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для п.3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.5. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно, но не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения образования, и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями образования в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда, а также на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

4.1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ д/с №50 могут устанавливаться стимулирующие выплаты к окладу на основании «Положения о выплатах компенсационного, стимулирующего характера, единовременном премировании и материальной помощи педагогическим работникам МБДОУ д/с №50» (Приложение №3) и «Положения о выплатах компенсационного, стимулирующего характера, единовременном премировании, материальной помощи административно-обслуживающему персоналу МБДОУ д/с №50» (Приложение №4) .

4.2. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом:

- показатели;
 - условия начисления;
 - категории работников, которым она устанавливается;
 - период, за который выплачивается премия или назначается надбавка,
- определяются с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.3. При премировании учитываются показатели качества выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ):

- отсутствие обоснованных жалоб;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ д/с №50;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения образования, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ д/с №50 среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера в целях поэтапного повышения средней заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы Ивановской области осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности труда работника.

Показатели эффективности труда педагогических работников учреждений дошкольного образования:

- реализация дополнительных проектов;
- организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы
- работа с детьми из социально-неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры;
- совершенствование профессионального уровня.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем МБДОУ д/с №50 по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения образования несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

Для педагогических работников МБДОУ д/с №50 может, применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании локальных актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МБДОУ д/с №50 и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.8. Численный состав работников МБДОУ д/с №50 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.9. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с №50 формируется исходя из объёма средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

5.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

5.11. Администрация городского округа Кинешма утверждает примерный перечень должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

5.12. С учетом условий труда работникам групп компенсирующей направленности устанавливается компенсационная выплата к должностному окладу за специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья:

-педагогам (учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному работнику, воспитателям) – 20 % от должностного оклада;

- обслуживающему персоналу (младшим воспитателям) - 15 % должностного оклада.

Данная компенсационная выплата осуществляется работнику также и при работе по совмещению или совместительству по вышеперечисленным должностям.