

**Положение
по формированию и распределению фонда оплаты труда
МБДОУ – д/с № 29**

1. Общие положения

1.1. Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда МБДОУ – д/с № 29 (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.08.2018 № 357 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (бюджетных, автономных, казённых), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счёт средств городского бюджета» (с изменениями от 01.11.2019 № 908, от 10.03.2020 № 168, от 28.09.2020 № 810, от 30.06.2022 № 498, от 21.10.2022 № 916;
- приказом Управления Алтайского края по труду и занятости населения от 10.10.2022 № 45/Пр/130

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ – д/с № 29 (далее - МБДОУ), финансируемых за счет средств городского и краевого бюджетов.

1.2. Положение определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБДОУ на основе письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», постановления Администрации Алтайского края от 30.01.2014 N 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (в ред. Постановления Правительства Алтайского края от 15.03.2017 № 80, от 10.09.2018 № 362, от 30.12.2020 № 579) (далее - постановление Правительства Алтайского края), постановления Администрации города Яровое Алтайского края от 13.03.2023 № 216 «Об утверждении примерного положения по формированию и распределению фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Яровое Алтайского края».

1.3. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МБДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных организаций, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края, администрации города Яровое Алтайского края.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ

2.1. Оплата труда работников МБДОУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ МБДОУ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников МБДОУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики МБДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих, учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики МБДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителей) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МБДОУ.

2.5. ФОТ работников МБДОУ формируется за счёт средств городского и краевого бюджетов в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Правительства Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом МБДОУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом МБДОУ.

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Формирование ФОТ МБДОУ

3.1. При формировании ФОТ в МБДОУ выделяются части краевого и городского бюджетов:

за счёт субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заведующий);

педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя).

за счёт средств бюджета города формируется ФОТ:

учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, заведующий хозяйством, медицинская сестра диетическая);

обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий).

3.2. Заведующий МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах ассигнований, предоставляемых образовательной организации за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета на текущий финансовый год, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования ДОУ (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации.

3.3. Порядок определения объема финансовых средств МБДОУ на финансовый год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования МБДОУ.

3.4. Размер ФОТ МБДОУ определяется Комитетом администрации г. Яровое Алтайского края по образованию (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом.

3.5. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МБДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

3.7. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться выплата премиальных (разовых) выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4. Порядок и условия оплаты труда

административно-управленческого персонала

4.1. Заработная плата административно-управленческого персонала (заведующий детским садом) состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заведующего детским садом устанавливается путём умножения минимального размера должностного оклада заведующего детским садом в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом Комитета администрации г. Яровое по образованию ежегодно на начало учебного года (01 сентября) в размере от 1 до 3.

4.2. Минимальный размер должностного оклада заведующего детским садом устанавливается согласно *Приложению 1* в соответствии с группой по оплате труда, определённой в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных организаций, утверждённым приказом Комитета администрации г. Яровое по образованию.

4.3. Выплаты компенсационного характера для заведующего детским садом осуществляется из специальной части.

4.4. В трудовом договоре с заведующим детским садом могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счёт средств, получаемых от внебюджетной и иной, приносящей доход деятельности (в том числе спонсорской помощи).

4.5. Централизованный фонд стимулирования заведующего детским садом (ФОТцр) определяется в размере 1% от ФОТ работников МБДОУ, финансируемых из краевой

субвенции.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников состоит из базовой и стимулирующей части:
 $ФОТр = ФОТб + ФОТст$

5.2. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников.

5.3. Оклады и повышающие коэффициенты к ним составляют базовую часть ФОТ.

$$S_b = S + S * ППК$$

S_b – размер базового оклада

S – размер минимального оклада работника с учетом повышающих коэффициентов

ППК – персональный повышающий коэффициент

5.3.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается заведующим детским садом в отношении каждого работника и не может превышать 4.0

$$S = S_t * K * O * C * Г * ПЗ * СГ$$

S_t – оклад работника согласно профессионально-квалификационной группе должностей

K – коэффициент за наличие квалификационной категории

O – коэффициент за уровень образования

C – коэффициент за выслугу лет (стаж работы)

$Г$ – коэффициент профессиональной группы должностей

$ПЗ$ – за наличие учёной степени, почётного звания и отраслевых наград учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды

$СГ$ – коэффициент специфики групп (при наличии логопедических пунктов и групп компенсирующей направленности в учреждении).

Размеры окладов педагогическим работникам S_t устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ (Приложение 2). Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

5.3.2. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для подтвердивших соответствие занимаемой должности – до 1,05 (устанавливается образовательной организацией самостоятельно по результатам аттестации);

- для имеющих первую категорию – 1,1;

- для имеющих высшую категорию – 1,15.

5.3.3. Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника устанавливается:

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,10
Среднее профессиональное образование	1,05

5.3.4. Ежемесячные выплаты за выслугу лет (стаж работы) педагогической работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

5.3.5. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения" – 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

5.3.6. Коэффициенты группы должностей работников Учреждения:

Группа	Должности	Коэффициент
1	Старший воспитатель, воспитатель	1,05
2	Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1,01

5.3.7. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,2 (воспитатель, учитель-логопед). Для музыкальных руководителей и педагогов-психологов, осуществляющих образовательную деятельность в группах компенсирующей направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15 пропорционально нагрузке. При наличии в учреждении групп компенсирующей направленности для должности старший воспитатель применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15.

5.4. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами и коллективным договором.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

5.6. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка устанавливается в следующих размерах: первый год - не менее 30% к должностному окладу; второй год - не менее 20% к должностному окладу; третий год - не менее 10% к должностному окладу;
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам месяца, квартала;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, по случаю награждения почётными грамотами, отраслевыми наградами и другое);
- иные выплаты.

Размер ежемесячной премии за качество и результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников. Показатели оценки определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам, утвержденным приказом заведующего детским садом.

Разовые премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда, либо за счет дополнительных средств, выделенных в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.7. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются согласно *Приложению 3* к Положению.

6.2. Виды выплат стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения.

Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 250%;
- выплата за качество выполняемой работы до 160%;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, по случаю награждения почётными грамотами, отраслевыми наградами и другое);
- иные выплаты (за сложность и напряженность труда до 250% и другие).

Ежемесячные выплаты за выслугу лет (стаж работы) для должности заведующий хозяйством:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с Общим собранием трудового коллектива.

6.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. При этом ежемесячные премияльные выплаты не могут превышать 135% от оклада работника.

6.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности в должности помощника воспитателя применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения.

6.5. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБДОУ устанавливаются выплаты и доплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

персонифицированная доплата;

выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее по тексту - районный коэффициент).

6.5.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условия труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

6.5.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). При подсчёте сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведённая сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

6.5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах ФОТ МБДОУ.

6.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учёта выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с

действующим законодательством) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учёта выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

6.7. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере, определённом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.8. Размеры выплат и доплат компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим детским садом и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ, с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива.

7. Порядок начисления и условия премирования

7.1. Условия премирования:

- Внедрение инновационных педагогических технологий, дополнительных проектов
- Выполнение срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности
- Увеличение объема работы, сложность, напряженность
- Оказание педагогической помощи педагогам в рамках системы наставничества
- Сотрудничество с родителями
- Высокая исполнительская дисциплина
- Организация социального партнерства
- Участие педагогов и их воспитанников в региональных/зональных конкурсах, фестивалях
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада

7.2. Порядок премирования.

7.3. Распределение премиальных (разовых) выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) производится согласно критериям, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, по решению работодателя и оформляется приказом заведующего.

7.4. Премирование осуществляется при условии соблюдения трудовой дисциплины.

8. Заключительные положения

8.1. Работникам МБДОУ за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при получении различных наград;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с профессиональным праздником.

8.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия указанных выплат определяются локальными актами МБДОУ и (или) коллективным договором.

8.3. В случае образования экономии заработной платы в МБДОУ средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

8.4. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату заработной платы педагогическому персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.6. Настоящее Положение применяется для разрешения вопросов по организации оплаты труда работников МБДОУ, установления порядка начисления и выплаты заработной платы.

8.7. Настоящее Положение распространяется на работников, принятых на работу на условиях трудового договора, согласно приказу заведующего МБДОУ.

8.8. Введение в действие, отмена, продление настоящего Положения и внесение в него изменений производится приказом заведующего МБДОУ.

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	I группа	20332
2	II группа	15750
3	III группа	14584
4	IV группа	13681
5	V группа	12834

Приложение 2
к Положению

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (с учетом компенсации на обеспечение
книгоиздательской продукции)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, руб.
первый	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	8652
третий	воспитатель, педагог-психолог	9004
четвертый	старший воспитатель	9004
	учитель-логопед	9004

Размеры минимальных окладов (должностных окладов)
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должностей	Размер минимальных окладов (должностных окладов), руб.
1	2	3
1. Учебно-вспомогательный персонал		
1.1	делопроизводитель	3096
1.2	помощник воспитателя логопедической группы	3096
1.3	помощник воспитателя	3096
1.4	медицинская сестра диетическая	3398
1.5	заведующий хозяйством	3398
2. Обслуживающий персонал		
2.1	машинист по стирке и ремонту спецодежды	2977
2.2	уборщик производственных и служебных помещений	2977
2.3	кастелянша	2977
2.4	кладовщик	3094
2.5	кухонный рабочий	2977
2.6	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3094
2.7	повар	3094
2.8	вахтер	3094
2.9	уборщик территорий	3094