

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
*Е.А. Романенко*  
Романенко Е.А.  
28.11.2024

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол №3 от 28.11.2024

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №84»  
от 28.11.2024 № 82 – осн  
С.А. Мигалева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №84»**  
**(МБДОУ «Детский сад №84»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №84» (МБДОУ «Детский сад №84»), (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников и механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышения исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования» в редакции постановления от 12.10.2020 г. №1648.

1.3. Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №84» (МБДОУ «Детский сад №84») (далее — Учреждение), с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности образовательного учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда

работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников (далее-оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Алтайского края, администрации города Барнаула.

## 2. Порядок и условия труда работников

2.1. Оплата труда работников образовательной организации состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных выплат.

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

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников образовательной организации обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики образовательной организации. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников в пределах утвержденного ФОТ, по согласованию с Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики образовательной организации. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы в пределах утвержденного ФОТ, по согласованию с Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция.

2.5. ФОТ работников образовательной организации формируется за счет средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

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 Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом,

без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса РФ.

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 образовательной организации могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

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. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда

3.1. Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования Учреждения на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям организаций, адаптационных коэффициентов для данного образовательного учреждения.

3.2. Порядок определения объема финансовых средств Учреждения на текущий год осуществляется согласно Методике образовательного учреждения.

3.3. Размер ФОТ Учреждения определяется приказом Комитета в соответствии с утвержденным нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

3.4. ФОТ образовательного учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{МОО} = ФОТ_{р} + ФОТ_{рст}$  где:

ФОТ<sub>р</sub> - ФОТ работников;

ФОТ<sub>рст</sub> - фонд стимулирования руководителей МОО.

3.5. ФОТ<sub>рст</sub> руководителей образовательного учреждения формируется учредителем - Комитетом.

Расчет ФОТ<sub>рст</sub> осуществляется по формуле:  $ФОТ_{рст} = ФОТ_{МОО} \times \alpha$

где:

$\alpha$  - централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета.

Рекомендуемая доля "ц"-не более 1% от общего ФОТ всех МОО.

#### 4. Распределение ФОТ Учреждения

4.1. При распределении ФОТ Учреждения выделяются части краевого и городского бюджетов:

-за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования;

-за счет средств бюджета города формируется ФОТ: административно-управленческого персонала (заведующий), учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

4.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах выделенных средств.

#### 5. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно -вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей работников 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, не ниже минимальных окладов (приложение 1).

5.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2).

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3).

#### 6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работников

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

6.1.1. Образовательное учреждение осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

6.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

6.1.3. 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 образовательного учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику образовательного учреждения производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ Учреждения;

6.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6.1.6 Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

## 7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

7.1. Для педагогических работников образовательного учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;
- премии по итогам работы за год (за фактически отработанное время), иные поощрительные и разовые выплаты.

7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4);

7.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

- за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,2;
- за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,1;
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);

7.1.3. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется на основании Положения о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения, утверждаемым

заведующим образовательного учреждения;

7.1.4. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности и премии по итогам работы за год, иные поощрительные и разовые выплаты, устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения, утверждаемым заведующим Учреждения. Размер стимулирующей выплаты устанавливается заведующим Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция (Управляющий совет), и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

7.1.5. Размер премии по итогам работы за год, иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются при наличии экономии ФОТ. Премии по итогам года рассчитываются исходя из фактически отработанных дней в календарном году каждым педагогическим работником.

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего образовательного учреждения.

## 8. Стимулирующие выплаты учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество и результативность профессиональной деятельности;

- премии по итогам работы, иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии ФОТ).

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки по каждой должности.

8.1.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется заведующим Учреждения согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами образовательного учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

8.2. Размер премии по итогам работы за год, иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются при наличии экономии ФОТ. Премии по итогам года рассчитываются исходя из фактически отработанных дней в календарном году каждым работником.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно--вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения оформляется приказом заведующего Учреждения.

## 9. Оплата труда административно – управленческого персонала

9.1. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок, компенсационного характера и стимулирующих выплат.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся заведующий Учреждения.

9.2. Оклад заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 5).

9.3. Оплата труда заведующего Учреждения не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала Учреждения. К основному персоналу Учреждения относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог- психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников Учреждения.

9.3.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников (приложение 2);

9.4. Заведующему образовательного учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 8.

9.5. Заведующему Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за качество, интенсивность и сложность труда;
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- премии.

9.5.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для заведующего устанавливается с учетом педагогического стажа (приложение 4);

9.5.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются за качество, интенсивность и сложность труда в зависимости от сложности работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы, фактической нагрузки и других мероприятий в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда, утвержденными в локальных нормативных актах образовательного учреждения;

9.5.3. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе 8;

9.5.4. Административно-управленческому персоналу образовательного учреждения устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

9.6. Заведующему Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в

соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МБДОУ, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию.

9.7. В трудовом договоре с заведующим Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением деятельности по оказанию платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.8. Решение об установлении стимулирующих выплат административно - управленческому персоналу (за исключением заведующего) оформляется приказом заведующего образовательного учреждения, руководителю образовательного учреждения оформляется приказом Комитета.

## 10. Полномочия заведующего Учреждения пределах утвержденного ФОТ

10.1. Заведующий в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру образовательной организации, штатную численность работников;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов работников образовательной организации, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В случае образования экономии заработной платы в Учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

11.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.5. Настоящее Положение действует до принятия нового

## Приложение 1

### Размеры

#### минимальных окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	7278
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10554
	третий	воспитатель, педагог-психолог	11559
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	12063
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5453
5.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	специалист по закупкам	7966
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	7839
6.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	5471
7.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		

<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>		
первый	уборщик служебных помещений	4808
	дворник	4808
	подсобный рабочий (грузчик)	4808
	машинист по стирке и ремонту белья	4808
	кладовщик	4808
	<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
первый	электрик	4999
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4999
	шеф-повар(повар)	4999
второй	слесарь-сантехник	4999
Должность не отнесенная к квалификационным группам		
8	Специалист по закупкам	5471

Приложение 2

**Коэффициенты  
к окладу за наличие квалификационной категории административно-  
управленческих, педагогических работников**

За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

Соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
от 0,56 до 0,69 балла	1,03
от 0,7 до 0,79 балла	1,04
от 0,8 до 1,0 балла	1,05
Первая квалификационная категория	1,1
Высшая квалификационная категория	1,15
Квалификационная категория «педагог – методист»	1,15
Квалификационная категория «педагог – наставник»	1,15

Приложение 3

**Коэффициенты  
за уровень образования педагогических работников, административно-  
управленческого персонала**

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

**Коэффициенты  
за стаж работы административно-управленческого персонала, педагогических  
работников**

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
от 5 до 10 лет	1,05
от 10 до 15 лет	1,1
от 15 лет и более	1,15

**Размер  
должностного оклада руководителя**

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель ДОУ	рубль	21449	19067	16687	14304