

Принято на Общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ Кайбальский детский сад «Солнышко»  
от 27.04.2022, протокол № 2

Приложение 1  
к приказу заведующего  
МБДОУ Кайбальский детский сад  
«Солнышко»  
от 27.04.2022, № 36

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О порядке оплаты труда работников**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кайбальский детский сад «Солнышко», формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кайбальский детский сад «Солнышко» (далее - ДОУ), установления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия «Об утверждении методических рекомендаций по переходу дошкольных образовательных организаций на новую систему оплаты труда», от 09.11.2010г., № 587; Постановлением администрации муниципального образования Алтайский район «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Алтайского района» от 01.11.2013 г., № 797; Постановлением администрации муниципального образования Алтайский район «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Алтайского района» от 04.09.2019 г., № 490.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

1.4. Одним из условий повышения качества дошкольного образования, увеличения размера заработной платы педагогов и других работников ДОУ является порядок оплаты труда (далее - НСОТ). Основными задачами НСОТ являются повышение эффективности и качества труда, повышение кадровой обеспеченности ДОУ.

1.5. НСОТ базируется на следующих принципах:

- разделение фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части;
- обеспечение оптимального соотношения численности педагогических кадров и прочих сотрудников ДОУ;
- участие органов, осуществляющих государственно-общественный характер управления ДОУ, в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:
- повышение финансово-хозяйственной самостоятельности ДОУ;
- установление зависимости размера заработной платы заведующего ДОУ от среднего базового оклада (базового должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации.

1.6. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения. Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива. Срок действия данного Положения не ограничен, действует до принятия нового Положения.

#### **2. Порядок формирования оплаты труда**

2.1. Заработная плата работников ДОУ определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов):

- выплат компенсационного характера:
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее – ПКГ). Отнесение должностей работников ДОУ к ПКГ осуществляется в соответствии с утвержденными Минздравсоцразвития РФ требованиями.

2.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Штатное расписание утверждается заведующим ДОУ.

### **3. Формирование общего фонда оплаты труда работников**

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств па текущий финансовый год, определенного в бюджете муниципального образования Алтайский район.

Фонд оплаты труда при нормативном подушечном финансировании организации рассчитывается по следующей формуле  $ФОТ = (N_p + N_m) \times B$ , где:

ФОТ- годовой фонд оплаты труда работников ДОУ;

3.2.  $N_p$  – норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала в расчёте на одного ребёнка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

$N_m$  – норматив затрат на оказание услуг по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями обслуживающего персонала в расчёте на одного ребёнка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **4. Распределение общего фонда оплаты труда**

4.1. Доведенный учредителем фонд оплаты труда ДОУ (ФОТ) делится на фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования заведующего учреждения (ФОТцст):

$$ФОТ = ФОТр + ФОТцст$$

4.2. Централизованный фонд стимулирования заведующего (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$ФОТцст = ФОТр \times Ц.$$

где:

Ц - централизуемая доля, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1.5% стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

Объем средств централизованного фонда стимулирования заведующего утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении заведующему учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования заведующего либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты

работникам ДОУ.

4.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТ<sub>Тр</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>), компенсационной части (ФОТ<sub>к</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>) и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{Тр}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{к}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату сотрудников ДОУ в соответствии со штатным расписанием:

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть оплаты труда работников ДОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 9 настоящего Положения:

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть оплаты труда работников ДОУ, которая определяется по следующей формуле:  $\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{Тр}} \times c$ , где:

$c$  - доля, которую ФОТ<sub>ст</sub> составляет в ФОТ<sub>Тр</sub>. Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТ<sub>Тр</sub> - до 30%. Значение  $c$  определяется ДОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

4.4. При экономии фонда оплаты труда ДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **5. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников ДОУ**

5.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ утверждаются органами местного самоуправления муниципального образования Алтайский район на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (ПКГ).

5.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, рекомендуемом в приложении 1 к настоящему Положению. В установленные на 01.09.2013 г. оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

5.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников занятых на работах с особыми условиями труда, подлежит повышению в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

5.4. Заведующий ДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

5.5. При определении размера окладов (должностных окладов) работников ДОУ учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложении 1 к настоящему Положению. Умноженные на величины повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

5.6. Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов для

педагогических работников:

1,7 – имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 – имеющих первую квалификационную категорию, и статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,5 – имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,4 – имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,3 – имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0 – 1,2 – остальных педагогических работников.

5.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов дошкольных образовательных организаций, работающих в сельской местности устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

## 6. Определение заработной платы работников ДОО по категориям персонала

### 6.1. Заведующий.

6.1.1. Заработная плата заведующего ДОО состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 9 настоящего Положения.

6.1.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заведующего ДОО устанавливаются трудовым договором.

6.1.3. Должностной оклад заведующего ДОО устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу организации.

6.1.4. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Отнесение должностей работников организации к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с перечнем должностей, приведенным в таблице 1.

Таблица 1

| № п/п | Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование» |
|-------|---|
| 1.    | Воспитатель   |
| 2.    | Музыкальный руководитель  |
| 3.    | Учитель-логопед   |

### 6.2. Педагогический персонал. Учебно-вспомогательный персонал и рабочие

6.2.1. Оклады (должностные оклады) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих (Док) определяется по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$$\text{Док} = \text{Бок} \times \text{Пк}.$$

где:

Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих по ПКГ:

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих по ПКГ.

6.2.2. Рекомендуемый диапазон повышающих коэффициентов определен в приложении 1 к настоящему положению. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом квалификации работника.

6.2.3. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочим устанавливается заведующим ДООУ на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами ДООУ.

6.2.5. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДООУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, распространяются на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

## **7. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера**

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее по тексту Комиссия), в порядке и в соответствии с условиями настоящего Положения и Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (утвержденное приказом от 09.09.2019 № 03/2).

На основании Протокола заседания Комиссии заведующий, не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, в котором отражаются суммы всех установленных Комиссией стимулирующих выплат, подлежащих начислению в текущем месяце.

Система стимулирующих выплат работникам ДООУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу

7.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам организации – до 15% от фонда оплаты труда работников организации, в составе фонда стимулирующих выплат рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей в объеме до 1,5% от фонда оплаты труда работников организации. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается в случае, если средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательной организации достигает уровня среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

7.3. Общий фонд стимулирующих выплат ДООУ формируется в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

7.4. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются заведующим ДООУ. Предложения по количественным и качественным показателям выплат представляются заведующему детским садом, коллективом ДООУ. Педагоги и коллектив ДООУ могут внести предложения об изменении показателей.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - 1 календарный год.

7.6. Размер выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

7.7. В ДООУ предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законодательством.

7.8. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты;
- за почётные звания педагогическим работникам;
- премиальные выплаты;
- выплаты материальной помощи.

#### **7.8.1. за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 2.

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Таблица 2

| Стаж работы     | Размеры выплат, процент |
|-----------------|-------------------------|
| От 5 до 10 лет  | До 5                    |
| От 10 до 20 лет | До 10                   |
| Свыше 20 лет    | До 15                   |

#### **7.8.2. За качество выполняемых работ.**

Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с **качеством выполняемых работ**, определены в соответствии с критериями (листы самооценки), утвержденными приказом заведующего (**приложение 3**) к настоящему Положению.

#### **7.8.3. За интенсивность и высокие результаты.**

В ДОУ применяется стимулирующие выплаты, направленные на мотивацию работников, по результатам работы за определенный период.

Стимулирующие выплаты работникам ДОУ могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год за:

а) первое, второе и третье места в конкурсах различного уровня (только для педагогических работников) до 5 000 руб.;

б) высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы, ДОУ до 8 000 руб.;

в) за высокую результативность воспитанников по результатам ПМПК и мониторинга (только педагогическим работникам) до 3 000 руб.;

г) выполнение поручений не входящих в должностные обязанности (ведение сайта ДОУ, делопроизводство) до 5 000 руб.;

д) пополнение и оснащение развивающей среды ДОУ (создание условий для содержания, воспитания и обучения детей: наглядные, игровые, дидактические пособия, ТСО, другие средства, не учтённые Положением) до 10 000 руб.;

е) за интенсивность труда (выполнение разовых поручений и особо срочных работ), (ликвидация аварий, уборка помещений после ремонтных работ) до 5 000 руб.;

и) за оформление учреждения, изготовление декораций, атрибутов к праздникам, и открытым мероприятиям до 5 000 руб.;

к) за работы по благоустройству территории (оформление и изготовление атрибутов, ремонт ограждения. Посадка и уход за культурными растениями, газонами) до 8 000 руб.

#### **7.8.4. Выплаты за почётные звания педагогическим работникам.**

При наличии у работника ДОУ почетного звания Российской Федерации или Республики Хакасия, соответствующего профилю педагогической деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Республики Хакасия, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования» и Почетная грамота МОиН РФ – 15%;
- Почетная грамота МОиН Республики Хакасия - – 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

#### **7.8.5. Премияльные выплаты.**

При наличии экономии средств на оплату труда работникам организации могут выплачиваться следующие выплаты:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Республики Хакасия - до 3 000 руб.
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) –до 5 000 руб;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – до 10 000 руб.

#### **7.8.6. Выплаты материальной помощи.**

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается комиссией.

Из фонда оплаты труда ДОУ, при наличии экономии средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-,60-летием) со дня рождения;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника).

Материальная помощь оказывается работнику в размере до 10 тысяч рублей.

7.9. Вознаграждение работнику не производится:

- в период временной нетрудоспособности;
- в случае, если вновь поступивший работник проработал неполный месяц,
- при неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

7.10. Все случаи не премирования рассматриваются заведующим и представителем от трудового коллектива в индивидуальном порядке.

## **8. Перечень и порядок выплат компенсационного характера**

8.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

8.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — до 12% от должностного оклада или ставки (при наличии аттестации рабочих мест).

8.2. Педагогам за работу в комбинированной группе с детьми по адаптированной программе повышающие коэффициенты к базовому окладу – 1.2.

8.3. Молодым специалистам, окончившим ВУЗ с отличием – 50%.

8.4. Окончившим ВУЗ и впервые устроившихся на работу по специальности – 30%.

8.5. Районный коэффициент – 30% и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – 30%.

8.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.7. Установление компенсационной выплаты, ее размер, основание и период, в течение которого она будет выплачиваться, оформляется приказом по ДООУ.

8.8. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия является обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

8.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## **9. Комиссия по распределению стимулирующего фонда**

9.1. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия из числа работников ДООУ, не менее 3 человек. Заведующий ДООУ не может являться председателем данной комиссии.

9.2. Для определения персонального размера выплат производится выставление баллов по каждому показателю выплаты.

9.3. Итоговые баллы суммируются по всем работникам.

9.4. Выплаты в денежном выражении определяется делением стимулирующей части фонда оплаты труда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов каждого из работников.

9.5. Работники ДООУ предоставляют комиссии материалы самоанализа деятельности до 25 числа каждого месяца в соответствии с критериями листа самооценки (приложение 3).

9.6. Председатель комиссии ежемесячно до 26 числа предоставляет для согласования заведующему ДООУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

9.7. По результатам согласования заведующий ДООУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ДООУ до 27 числа каждого месяца.

9.8. Выплаты заведующему ДООУ производится в соответствии с приказом руководителя управления образования Алтайский район.

## **10. Гарантии по оплате труда**

12.1. Заработная плата работников ДООУ не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Приложение 1 к Положению  
об оплате труда работников

«РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), рекомендуемых при установлении оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения Кайбальский детский сад «Солнышко» по профессиональным квалификационным группам

| Наименование  | Квалификационный уровень | Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб. | Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) |
|---|--------------------------|---|--|
| 1   | 2                        | 3   | 4  |
| 1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 1                        | 2900  | 1,0 – 3,31   |
| 3. ПКГ должностей педагогических работников                                   | 1                        | 6480  | 1,0 – 1,7  |
|   | 3                        | 6823  | 1,0 – 1,7  |
|   | 4                        | 6918  | 1,0 – 1,7  |
| 4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»               | 2                        | 3290  | 1,0 – 3,48   |
| 5. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»                | 1                        | 2971  | 1,0 – 3,23   |
|   | 1                        | 3074  | 1,0 – 3,20   |
| 6. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»                | 1                        | 3227  | 1,0 – 3,15   |

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников

РАЗМЕРЫ  
Повышающих коэффициентов  
к базовым окладам (базовым должностным окладам),  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Кайбальский детский сад «Солнышко»

| №<br>п/п | Основание для повышения базового оклада<br>(базового должностного оклада)   | Размер повышающего<br>коэффициента к<br>базовому окладу<br>(базовому<br>должностному окладу) |
|----------|---|--|
| 1.       | Специалисты ДОО работающие в сельской местности   | 1,25   |
|          | Педагогическим работникам ДОО в организациях, группах детей, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным программам основным общеобразовательным программам | 1,20   |
|          | Воспитателям в ДОО при работе в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше   | 1,15   |