

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
муниципального образования г. Саяногорск  
детский сад № 16 «Дюймовочка»**

**Принято**

Общим собранием работников  
(протокол № 5 от 01.09.2025 г.)

**Утверждаю:**

и.о. заведующего МБДОУ  
детский сад № 16 «Дюймовочка»

\_\_\_\_\_  
Е.Ф. Горшкова  
(приказ от 01.09.2025 № 233 о/д)

**Согласовано:**

председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
Н.Э. Соловьева  
(протокол № 5 от 01.09.2025 г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников  
МБДОУ детский сад № 16 «Дюймовочка»**

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск детского сада № 16 «Дюймовочка» (далее - ДОО) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Хакасия от 05.07.2013 № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия» (с последующими изменениями), на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 26.08.2015 № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций» (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации г. Саяногорска от 29.11.2010 № 1797 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных организациях муниципального образования г. Саяногорск» (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

1.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г. Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г. Саяногорска от 29.11.2010 № 1797 (с изменениями и дополнениями);

- Устава ДОО;

- мнения представительного органа работников ДОО (профсоюзного комитета);

- штатного расписания,

- настоящего Положения.

1.3. Положение определяет размер и условия оплаты труда работников ДОО, в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников, порядок установления окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников ДОО (без учета премий и стимулирующих выплат) устанавливается локальными нормативными актами ДОО и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника ДОО, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если начисленная месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то такому работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда с начислением на этот размер районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходными и праздничными днями эти сроки могут быть перенесены.

## **2. Формирование общего фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в местном бюджете и бюджете Республики Хакасия.

2.2. При нормативном подушевом финансировании фонд оплаты труда ДОО рассчитывается согласно пункта 6 раздела 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г. Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г. Саяногорск от 29.11.2010 № 1797 (с изменениями и дополнениями) и постановления Правительства Республики Хакасия от 26.08.2015 № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций» (приложение №8 «Перечень поправочных коэффициентов к нормативам обеспечения государственных гарантий реализации

прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях» к данному Постановлению).

2.3. При нормативном подушевом финансировании фонд оплаты труда ДОО рассчитывается по формуле:

$ФОТ = (N_p + N_m) \times B$ , где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников ДОО;

$N_p$  – норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДОО в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного, учебно-вспомогательного персонала и части обслуживающего персонала, обеспечивающего реализацию основных образовательных программ дошкольного образования, в расчете на одного ребенка, 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 ДОО в части оплаты труда с начислениями обслуживающего персонала в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

$B$  – количество детей в ДОО.

2.4. Фонд оплаты труда работников ДОО делится на фонд оплаты труда работников (ФОТ<sub>р</sub>) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя ДОО (ФОТ<sub>цст</sub>):

$$ФОТ = ФОТ_r + ФОТ_{цст}$$

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТ<sub>цст</sub>) устанавливается распоряжением руководителя Городского отдела образования г. Саяногорска (далее - ГорОО). Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ_r \times Ц, \text{ где:}$$

$Ц$  - централизуемая доля, размер которой устанавливается приказом ГорОО. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1,5% от фонда оплаты труда работников ДОО.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается распоряжением руководителя ГорОО и используется до конца финансового года. В случае отсутствия соответствующего решения о предоставлении руководителю ДОО стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам ДОО.

2.6. Фонд оплаты труда работников ДОО (ФОТ<sub>р</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:

$$ФОТ_r = ФОТ_b + ФОТ_k + ФОТ_{ст}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>р</sub> - фонд оплаты труда работников ДОО;

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

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть оплаты труда работников ДОО (перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 6 данного Положения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть оплаты труда работников ДОО, которая определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТр} \times \text{с}$ , где:

с - стимулирующая часть ФОТр, рекомендуемое значение составляет до 30%. Значение «с» определяется ДОО самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

2.7. При экономии фонда оплаты труда ДОО высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **3. Размер и условия оплаты труда работников ДОО**

3.1. Заработная плата работников ДОО определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);
- повышающего коэффициента;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, утвержденном постановлением Администрации муниципального образования город Саяногорск. В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению в следующих случаях:

- педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в группах детей, работающих по адаптированным образовательным программам – на 1,20%;
- воспитателям при работе в группах с наполняемостью детей от 20 и выше – на 1,15%.

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 учета повышения по другим основаниям.

3.3. Руководитель ДОО в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОО, отнесенных к соответствующему уровню профессионально-квалификационной группы (далее – ПКГ), с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

При определении размера окладов (должностных окладов) работников ДОО учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к базовым окладам (базовым должностным окладам) ПКГ должностей педагогических работников устанавливается в зависимости от категории и образования:

2,25 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

2,2 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и педагогических работников, имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

2,15 - для педагогических работников, имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

2,1 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

2,0 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0-1,9 - для остальных педагогических работников.

С момента окончания срока действия квалификационной категории к педагогическому работнику применяется повышающий коэффициент в диапазоне от 1,0 до 2,1.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника.

Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

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

3.5. При совмещении должностей определение размеров заработной платы работнику определяется отдельно по каждой должности.

3.6. ДОО самостоятельно, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, определяет в соответствии с действующим законодательством размеры компенсационных выплат, а также размеры стимулирующих выплат и премий.

#### **4. Определение заработной платы руководителя ДОО, заместителя заведующего и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя ДОО, заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 6 настоящего Положения.

4.2. Должностной оклад руководителя ДОО определяется трудовым договором, заключенным между руководителем ГорОО и руководителем ДОО, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников ДОО, которые относятся к основному персоналу возглавляемым им ДОО, и может составлять до 4 размеров указанного среднего базового оклада (должностного оклада). К основному персоналу ДОО относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ДОО. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу ДОО по виду экономической деятельности «Образование», установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер и кратность размера должностного оклада руководителя ДОО устанавливается распоряжением руководителя ГорОО г. Саяногорска.

4.3. Должностной оклад заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя ДОО.

4.4. Руководителю ДОО выплаты стимулирующего характера

устанавливаются приказом руководителя ГорОО г. Саяногорска.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОО устанавливаются с учетом результатов деятельности ДОО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДОО, показателями эффективности деятельности руководителя ДОО, с учетом достижения ДОО показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

4.5. Главному бухгалтеру, заместителю заведующего по ВМР стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом результатов деятельности ДОО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности их работы.

## **5. Оплата труда педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

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

$$\text{Док} = \text{Бок} \times \text{Пк}, \text{ где:}$$

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

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

Базовый должностной оклад педагогических работников включает в себя базовый оклад, повышение базового оклада за наполняемость, повышение базового оклада за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы дошкольного образования.

5.2. Заработная плата педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих определяется в трудовом договоре, заключенным между руководителем ДОО и работником, исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальными актами ДОО:

- Положением об установлении порядка и размера выплат стимулирующего характера работникам ДОО;

- Положением о порядке и размерах компенсационных выплат работникам ДОО.

## **6. Компенсационные выплаты**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

6.2. В ДОО осуществляются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты в размере до 12% от должностного оклада работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (на основании результатов специальной оценки условий труда);

- районный коэффициент (30 %) и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия (до 30 %);

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – 35% от часовой тарифной ставки, пропорционально отработанному времени;

- за работу в выходные и праздничные дни - в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- педагогам за работу в группах компенсирующей направленности – 20%;

- воспитателям за работу в группах с наполняемостью детей от 20 человек – 15%;

- доплата молодым специалистам - 30% от должностного оклада в течение первых трех лет работы после получения впервые профессионального образования, а имеющим диплом с отличием - 50% от должностного оклада.

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

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и в пределах компенсационной части фонда оплаты труда (ФОТк).

6.5. Руководитель ДОО организует работу по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.6. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются Коллективным договором ДОО, Положением о порядке и размерах компенсационных выплат работникам МБДОУ детский сад № 16 «Дюймовочка», в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Стимулирующие выплаты**

7.1. Система стимулирующих выплат работников ДОО, за исключением руководителя, 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. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

7.2. В ДОО устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- выплаты за почетные звания и государственные награды;
- премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные выплаты.

7.3. Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

**Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы**

Стаж работы	Размер выплат
от 5 до 10 лет	до 5%
от 10 до 20 лет	до 10%



свыше 20 лет	до 15%
--------------	--------

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Коллективным договором ДОО и Положением о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ детский сад № 16 «Дюймовочка». Данный локальный акт принимается с учетом мнения органов государственного-общественного управления и первичной профсоюзной организации ДОО.

Перечень показателей стимулирования работников ДОО содержит показатели интенсивности, напряженности, высоких результатов и качества выполняемых работ. Показатели и критерии эффективности деятельности работников ДОО разрабатываются на основе следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.5. Общий фонд стимулирующих выплат ДОО формируется в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

7.6. При наличии средств в стимулирующей части ФОТ, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованного фонда заработной платы по штатному расписанию и компенсационной его части (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней по временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда руководителя, работникам могут выплачиваться премии к праздничным дням и профессиональным праздникам.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Руководителю и работникам ДОО, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Хакасия» или «Заслуженный работник образования Республики Хакасия», устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада.

Руководителю ДОО, имеющему другие почетные звания Республики Хакасия, надбавка в размере 15% должностного оклада производится только при условии соответствия почетного звания профилю деятельности ДОО, а педагогическим работникам и иным работникам ДОО – при соответствии почетного звания профилю их педагогической деятельности.

8.2. Надбавка за почетное звание, государственную награду устанавливается по основному месту работы. При наличии у работника ДОО двух и более почетных званий и (или) государственных наград ежемесячная надбавка устанавливается за одно почетное звание или государственную награду по выбору работника.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБДОУ детский  
сад № 16 «Дюймовочка»

**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров  
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным  
окладам) работников ДОО**

Наименование	Квалификаци онный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3480	1,00 - 4,30
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600	1,00 - 4,25
	2	3600	1,00 - 4,30
ПКГ должностей педагогических работников	1	8165	1,00 - 2,25
	2	8463	1,00 – 2,25
	3	8597	1,00 - 2,25
	4	8717	1,00 - 2,25
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3565	1,00 – 4,30
	2	3600	1,00 – 4,40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660	1,00 – 4,30
	2	3720	1,00 – 4,32
	3	3816	1,00 – 4,35
	4	3888	1,00 – 4,38
	5	3960	1,00 – 4,40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4200	1,00 – 4,30
	2	4260	1,00 – 4,32
	3	4320	1,00 – 4,35
	4	4380	1,00 – 4,38
	5	4440	1,00 – 4,40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	4560	1,00 – 4,30
	2	4620	1,00 – 4,35
	3	4680	1,00 – 4,40
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3565	1,00 – 4,30
	2	3600	1,00 – 4,40
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3660	1,00 – 4,30
	2	3720	1,00 – 4,34
	3	3816	1,00 – 4,37
	4	3888	1,00 - 4,40

**Перечень должностей работников,  
относимых к основному персоналу организации по виду экономической  
деятельности «Образование»**

1. Воспитатель
2. Педагог-психолог
3. Музыкальный руководитель
4. Педагог дополнительного образования
5. Методист
6. Руководитель физического воспитания
7. Учитель-дефектолог
8. Учитель-логопед (логопед)
9. Инструктор по физической культуре