

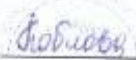
Принято  
общим собранием  
работников  
МБДОУ детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки


Протокол № 2 от 30.09.2020

Согласовано  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки

 Л.И. Ивановская

Утверждаю  
заведующий МБДОУ детского  
сада «Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от 12.10.2020 г.

 С.А. Коблова



Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада «Светлячок» с. Посёлки

(в новой редакции)

2020 год

## 1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада «Светлячок» с. Поселки (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников, и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Кузнецкого района.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [Бюджетным кодексом](#) Российской Федерации, [Указом](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [Федеральным законом](#) от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", [Законом](#) Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями), [Рекомендациями](#) об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к [письму](#) Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от [05.05.2008 N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от [29.05.2008 N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от [29.05.2008 N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от [29.12.2007 N 822](#) "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), [письмом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, города Заречного Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников детского сада включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфика работы в учреждениях образования;
- молодым специалистам.

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.)

- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы;
- е) выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (функций).

2.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ).

В отдельных случаях работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

2.6. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - квалификационной категории,
  - уровня управления (для руководителей организаций);
  - компенсационные выплаты;
  - стимулирующие выплаты.

Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников,

если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления Кузнецкого района Пензенской области.

Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителям учреждений - приказом начальника Отдела образования Кузнецкого района Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Отдела образования Кузнецкого района Пензенской области;

- заместителям руководителей - приказом руководителя учреждения в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Отдела образования Кузнецкого района Пензенской области;

- другим работникам - приказом руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей учреждений определяются нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Отдела образования Кузнецкого района Пензенской области.

Системы оплаты труда работников детского сада регулируется коллективным договором (для руководителя – учредителем), локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления Кузнецкого района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, [Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих](#), [Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих](#), профессиональными стандартами и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Размеры и порядок установления выплат, доплат и надбавок работникам детского сада определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда и закрепляются в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому окладу.

2.8 Система оплаты труда по настоящему Положению распространяется на всех работников, работающих в учреждениях.

### **3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников.**

3.1. Размер оклада за ставку педагогических работников учреждения рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию. Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования даны в Приложении № 1. Повышающие коэффициенты к окладам работников МБДОУ детского сада «Светлячок» с. Поселки даны в Приложении № 2.

Размер должностного оклада за ставку работников учреждения рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию.

$$O_{д} = B_{пр} * (1 + \sum_{пр} ПК_{б}), \text{ где}$$

$O_{д}^{п.р}$  - оклад (ставка) педагогического работника.

$B_{пр}$  – базовый оклад педагогического работника

$\sum_{б} ПК$  - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы (Приложение 4), стимулирующих выплат по следующей формуле:

$Z_{п.р.} = O_{\phi}^{п.р.} + B^{п.р.} + D^{п.р.} + C^{п.р.}$ , где

$Z_{п.р.}$  - месячная заработная плата педагогического работника;

$O_{\phi}^{п.р.}$  - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$B^{п.р.}$  - компенсационные выплаты педагогическому работнику;

$D^{п.р.}$  - доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{п.р.}$  - стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

3.2. Размер оклада за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию.

Размер должностного оклада за ставку работников образовательных учреждений рассчитывается по следующей формуле:

Оклад педагогического работника  $O_{\phi}^{н.р.}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{н.р.} = \frac{O_{\phi}^{н.р.} \cdot \Phi_n}{H_{чс}}, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{н.р.}$  – оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{н.р.}$  – оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, местоположение учреждения образования (работа в сельской местности и др.);

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

(Приложение 5).

3.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

3.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

#### **4. Порядок расчета административно – управленческого персонала.**

4.1. Зарплата руководителей учреждений образования, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного учреждения образования, за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя учреждения образования, определяется трудовым договором.

Отнесение учреждения образования к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации учреждения образования, открытие новых учреждений образования повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений образования устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат,

способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения образования в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

4.2 Руководителю учреждения доплаты и надбавки устанавливает начальник Отдела образования. Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из результатов деятельности учреждения образования.

4.3. Заработная плата работников из числа административно – управленческого персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{рук(АУП)}} = \frac{Р_{\text{рук(АУП)}}}{\delta} + \frac{Р_{\text{рук(АУП)}}}{\delta} + \frac{Р_{\text{рук(АУП)}}}{\delta}, \text{ где}$$

$З_{\text{рук(АУП)}}$  - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$Р_{\text{рук(АУП)}}$

$О$  - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д$

$Р_{\text{рук(АУП)}}$

$Д$  - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя - устанавливаются учредителем);

$Р_{\text{рук(АУП)}}$

$С$  - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя - устанавливаются учредителем)

## 5. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.1. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении №3.

Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{увп}} = \frac{О_{\text{д}}}{\delta} + \frac{Д}{\delta} + \frac{С}{\delta}, \text{ где}$$

$З_{\text{увп}}$  - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП

$О_{\text{д}}$

$О_{\text{д}}$  – оклад работника из числа УВП и ОП;

$Д$

$Д$  - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения) (Приложение 4);

$С$

$С$  - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

Размеры окладов прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам даны в Приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда и привлекаемых для выполнения особо важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах выделенных ассигнований.

Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{раб}} + V_{\text{д}} + C_{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$  - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{раб}}$  - оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$V$  - выплаты компенсационного характера;

$C_{\text{раб}}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП; (устанавливаются руководителем учреждения).

## 6. Порядок расчета компенсационных выплат.

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

6.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

6.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **7. Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работ.**



7.1. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах выделенного фонда оплаты труда (приложение №6).

Перечень и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы устанавливаются и утверждаются локальными нормативными актами, коллективным договором.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

Образовательное учреждение самостоятельно утверждает перечень повышающих коэффициентов локальными нормативными актами (возможно коллективным договором).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых образовательное учреждение является местом основной работы.

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

## **8. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

8.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

8.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

## **9. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

9.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления детского сада (комиссией по назначению стимулирующих выплат), с учетом мнения соответствующего представительного органа работников образовательного учреждения и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

9.2. Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться 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.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

9.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам детского сада, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников детского сада следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя детского сада в пределах фонда оплаты труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором или локальным актом работодателя.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в балловом отношении к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в балловом отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Руководителю детского сада размер премии по итогам работы за квартал (год)

устанавливается распорядительным актом учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителю устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам детского сада.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам на основании письменного заявления может выплачиваться материальная помощь в размере не более одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника образовательного учреждения, согласованное с заведующим образовательным учреждением, с приложением подтверждающих документов.

## **11. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения.**

Фонд оплаты труда учреждения образования формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Кузнецкого района Пензенской области, бюджета Пензенской области, средств учреждения образования, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утверждённым методикам (порядком расчёта) и утверждённого муниципального задания. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

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

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетным учреждением государственных услуг.

Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{отб} + \Phi_{отстим}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда образовательного учреждения;  
 $\Phi_{отб}$  – базовая часть  $\Phi_{от}$ ,  
 $\Phi_{отстим}$  – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть  $\Phi_{от}$ ).

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

### Базовые оклады

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	музыкальный руководитель	7419
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	воспитатель	7790
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	старший воспитатель	7973

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**Повышающие коэффициенты квалификации,**  
применяемые для исчисления должностных окладов педагогических работников МБДОУ детского сада «Светлячок» с. Посёлки с учетом присвоенной им квалификационной категории

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов педагогических работников, прошедших аттестацию.
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке, установленном Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений, утверждённых приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 года №1908, зарегистрированным в Минюсте России 24.07.2000 года, регистрационный № 2322.

**Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам МБДОУ детского сада «Светлячок» с. Посёлки**

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

**Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории** по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждения образования с учётом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

**Повышающий коэффициент**, устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждения образования

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением, общеобразовательным учреждением, образовательным учреждением дополнительного образования в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

**Повышающие коэффициенты к окладам работников детского сада за управление филиалом учреждения:**

Категория работников	Повышающий коэффициент	Оклад
Старший воспитатель	0,75 (сельская местность)	От базового оклада

**Коэффициенты специфики работы работников  
МБДОУ детского сада «Светлячок» с. Посёлки с учетом специфики работы**

Показатели специфики работы	Повышающий коэффициент
Работа специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**Оклады**

прочих работников МБДОУ детский сад «Светлячок» с. Посёлки из числа учебно -  
вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих.

Профессионально - квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4241

**Оклады**

прочих работников МБДОУ детского сада «Светлячок» с. Посёлки,  
из числа учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным  
группам общеотраслевых профессий рабочих.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Дворник	3981
	Кастелянша	4071
	Повар	4154
	Сторож (вахтер)	3981
	Кухонный работник	4071
	Рабочий по ремонту зданий и сооружений	4154
	Рабочий по обслуживанию зданий	4071
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4071
	Уборщик служебных помещений	3981
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием « старший» рекомендуется устанавливать учреждением самостоятельно в пределах выделенных ассигнований
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		



<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4240-4502
	Заведующий хозяйством	4241
	Секретарь-делопроизводитель	4154
	Повар	4154

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**выплат за работу в особых условиях работникам МБДОУ детского сада**  
**«Светлячок » с. Посёлки**

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**Нормы часов**

за ставку заработной платы педагогических работников,  
продолжительность рабочего времени

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. За работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в настоящем приложении сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4. Предельный объем нагрузки, которая может выполняться заведующим детского сада, определяется Отделом образования Кузнецкого района Пензенской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – заведующим детским садом в соответствии с действующими федеральными и региональными нормативно правовыми актами.

5. Воспитатели, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, входят в тарификационный список, но его работу выполняет другой воспитатель.

6. Нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Российской Федерации.

7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

**24 часа в неделю:**

музыкальным руководителям;

**36 часов в неделю:**

Воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

8. Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем Положении выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
«Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**«Выплаты к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников»**

№ п/п	Виды работ	В %	Примечание
1.	За ведение делопроизводства: - в учреждении, являющимся юридическим лицом, - в филиалах.	25 15	От базового оклада делопроизводителя От базового оклада делопроизводителя
2.	За составление отчетов по питанию	40	От базового оклада*
3.	За составление меню-требования на выдачу продуктов питания	30	От базового оклада*
4.	За ведение электронной очереди	10	От базового оклада*
5.	За увеличение объёма работ в инновационном режиме	10	От базового оклада*
6.	За ведение предпринимательской деятельности	30	От базового оклада*
7.	За организацию стабильной и эффективной индивидуальной деятельности	50	От базового оклада*
8.	За работу с коммунальными службами	30	От базового оклада*
9.	За выполнение работы отсутствующих должностей	30	От базового оклада отсутствующей должности
10.	Руководство методическим объединением	20	От базового оклада*
11.	За работу инспектора по охране детства Своевременное и качественное ведение работы по профилактике раннего семейного неблагополучия	20	От базового оклада*
12.	Организация работы учреждения для проведения родительского всеобуча	15	От базового оклада*
13.	За переработку рабочего времени вследствие неявки родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы (в соответствии со ст. 152 ТК РФ)	10	От базового оклада*
14.	За работу уполномоченного по соц.страхованию	10	От базового оклада*
15.	За увеличение объектов обслуживания	50	От базового оклада дворника

\*- от базового оклада того работника, который выполняет работу.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского  
сада «Светлячок» с. Посёлки  
Приказ № 348 от «12» октября 2020 г

**Перечень**

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<b>I</b>	<b>I</b>
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др. учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<b>II</b>	<b>II</b>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<b>III</b>	<b>III</b>
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, деломпроизводством)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p style="text-align: center;">V</p> <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p style="text-align: center;">V</p> <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.