

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №18»

г. Салавата

 3. Ф. Гареева

Приказ от 01.10.2025 № 670



**Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18»
городского округа город Салават
Республики Башкортостан
(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
г. Салавата

 М.В. Вишьева

« 01 » 10 2025 г.



СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного комитета
от « 29 » 09 2025 г. № 14

г. Салават
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 №94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", постановлений Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 №374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан", от 19.09.2018 №458 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан" (с изменениями и дополнениями), от 16.07.2019 №423 "О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан", от 06.08.2020 №483 "О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан", от 29.08.2019 №532 "О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан", от 25.10.2021 №556 "О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан", от 19.04.2021 №161 "О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Башкортостан", от 05.05.2022 №214 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан", от 10.09.2025 №445 "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2028г. № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», «Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы» (утв. Минобрнауки Республики Башкортостан, Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации 05.06.2024г), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее

стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора Учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников (системы оплаты труда), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы, устанавливаемой нормативными актами Правительства Республики Башкортостан.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников устанавливаются на основе минимальных окладов и

минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады индексируются в соответствии с нормативными актами, принятыми Российской Федерацией, Республикой Башкортостан, местными органами власти.

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда учителей, преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарификационно-квалификационном справочнике (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется по утвержденным планам финансово-хозяйственной деятельности учреждений по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Директор Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

Основной персонал Учреждения – его работники, непосредственно реализующие образовательные программы, выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал Учреждения – его работники, создающие условия для реализации образовательных программ, выполнения работ, направленных на достижение определенных уставом этого Учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) реализации образовательных программ, выполнения работ, а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

1.17. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без

согласия и личного заявления работников не допускается. Дни выдачи заработной платы - 8 и 23 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором с работником.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в разделах 3-5 настоящего Положения.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не

учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ согласно пунктам 3.6, 4.1, 5.1.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

районный коэффициент – 1,15;

выплаты на сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни;

выплаты за совмещение профессий;

выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников;

выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в п. 7.2 настоящего Положения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

3.1. Заработная плата директора, его заместителей, руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим Учреждением, особенностей его

деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, рубли			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	18 884	17 548	16 378	15 041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется учредителем в кратности от 1 до 8.

Руководитель Учреждения обязан представлять учредителю справку о средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель Учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей Учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКР «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов *	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4

Должности работников образования, отнесенные к ПКГ “Руководители структурных подразделений”:			
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,99	14 607	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-	2,99	14 607	0,10

консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)			
---	--	--	--

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя Учреждения устанавливается по его основной должности, занимаемой в Учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, руководителю структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Управление образования Администрация городского округа город Салават, осуществляющий функции и полномочия учредителя от имени городского округа город Салават Республики Башкортостан, устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3.2 и 8.4 настоящего Положения.

3.9. Система выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения определяется учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы.

Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

3.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- обязательные стимулирующие выплаты, указанные в п.3.5,
- по повышающим коэффициентам, указанных в п.3.10.1,
- премиальные выплаты, указанные в п. 3.10.2,
- иные стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.10.3.

3.10.1 Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Администрацией городского округа город Салават (учредителем).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Деятельность руководителя оценивается по каждому из показателей, представленных в таблице, в зависимости от степени достижения результатов с периодичностью один раз в квартал.

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для начисления стимулирующих выплат директору Учреждения

Наименование показателя	максимальный балл
1. Качество и доступность образования в Учреждении	
1.1. Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам:	
- промежуточной аттестации,	1,0
- ОГЭ	1,0
- ЕГЭ,	1,0
- внешних форм экспертизы качества образования	1,0
1.2. Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом	0,2
1.3. Результаты участия учащихся во ВсОШ:	
- муниципальный этап,	0,5
- региональный этап,	1,0
- всероссийский этап	2,0
1.4. Результаты участия учащихся в:	
- перечневых олимпиадах,	0,5
- конкурсах, соревнованиях	0,5
1.5. Участие Учреждения в проектах и грантовых конкурсах	1,0
1.6. Результаты:	
- методической деятельности учреждения (проведение мероприятий городского уровня на базе Учреждения),	0,2
- наличие экспериментальной площадки,	0,3
- результаты участия педагогов в исследовательской, экспериментальной работе,	0,3
- участия работников Учреждения в конкурсах, конференциях (муниципальный, региональный, российский уровни)	0,3
2. Создание условий для получения образования учащихся	
2.1. Сохранение контингента в 10-11 классах	0,3

2.2.Отсутствие или снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0,5
2.3. Качество организации каникулярного отдыха учащихся (выполнение плановых показателей охвата, обеспечение безопасности)	0,4
2.4 Реализация программ профильного обучения, углубленного изучения отдельных предметов	0,5
2.5. Увеличение объема работы в связи с: - наличием второго корпуса; - выполнением работ, не входящих в должностные обязанности	2,0 1,0
3.Создание условий для осуществления образовательной деятельности	
3.1. Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы Учреждения	0,4
3.2. Обеспечение требований к образовательной деятельности: - санитарно-гигиенических, - пожарной безопасности, - антитеррористической защищенности, - электробезопасности, - охраны труда	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
3.3.Эстетичность оформления Учреждения, кабинетов, пришкольной территории	0,4
4. Кадровые ресурсы ОУ	
4.1. Укомплектованность педагогическими кадрами	0,4
4.2. Стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам	0,4
4.3. Уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников Учреждения через коллективные договоры	0,4
4.4. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0,2
5. Эффективность управленческой деятельности	
5.1. Обеспечение общественно-государственного характера управления Учреждением: - наличие органов ученического самоуправления, - совета Учреждения, - попечительского совета, - использование различных форм обеспечения открытости образования	0,4
5.2. Уровень управленческой культуры в Учреждения:	0,4

- качественное ведение документации, - своевременное представление материалов по запросам	
5.3.Взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия Учреждению	0,4
5.4. Привлечение внебюджетных средств для развития образования	0,5
5.5.Уровень заработной платы (оплаты труда работников), динамика роста	0,4
6. Создание условий для сохранения здоровья учащихся	
6.1. Организация обеспечения учащихся горячим питанием: - охват учащихся горячим питанием; - наличие соответствующих условий для организации питания	0,4
6.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, дни здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	0,4
6.3. Создание условий для обучения детей с ОВЗ и инвалидностью	0,4

Максимальное количество баллов по перечню оснований для начисления стимулирующих выплат директору Учреждения составляет 26 баллов, что соответствует 300%

Исходя из этого, повышающий коэффициент к окладу руководителя рассчитывается по формуле:

$$\frac{Кб \times 300\%}{26 б}$$

где Кб – это количество баллов.

Например: Кб=15

$$\frac{15 \times 300\%}{26 б} = 173\% , \text{ что соответствует коэффициенту } 1.73$$

3.10.2. Система премирования руководителя Учреждения определяется учредителем.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя Учреждения могут включаться:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по

сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образования, условий оказания услуг Учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Премирование директора Учреждения осуществляется по приказу начальника Управления образования г. Салавата. Выплаты осуществляются при наличии финансовых средств в размере до фонда оплаты труда включительно. Выплаты могут осуществляться из фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

Премирование осуществляется при наличии следующих оснований:

- награждение государственными наградами РФ и РБ;
- награждение отраслевыми нагрудными знаками, почетными грамотами федерального и регионального уровней;
- качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- достижение высоких показателей эффективности деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов учащихся в олимпиадном движении, соревнованиях и конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня;
- достижение высоких результатов работников Учреждения в олимпиадном движении, соревнованиях и конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня;
- участие в организации и проведении ГИА (руководитель ППЭ, помощник руководителя ППЭ, член ГЭК, руководитель Учреждения – ППЭ);
- достижение учащимися высоких результатов по итогам ГИА (результаты экзаменов выше среднереспубликанских показателей, наличие выпускников с баллами ЕГЭ от 85 и выше);
- наличие выпускников-медалистов;
- проведение разовых мероприятий в масштабе муниципального, регионального и федерального уровня;
- победы в профессиональных конкурсах;
- подготовку Учреждения к новому учебному году;

- за выполнение разовых поручений учредителя;
- по итогам учебного года;
- в связи с государственными праздничными датами;
- административная оценка работы Учредителем.

К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не применяются.

3.10.3. Иные стимулирующие выплаты, носят единовременный характер и являются мерами поддержки.

К иным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет),
- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- стихийные бедствия, хищение личного имущества работника;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера;
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- по другим причинам (*определяются Учредителем*)

3.11. Заместителям руководителя персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы в соответствии с п.8 данного положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы,

утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013

года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", (с изменениями и дополнениями от 26 июля, 9 ноября 2018 г.)

На основании решения руководителя Учреждения в пределах утвержденных (согласованных) учредителем планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя и иных работников Учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителя структурного подразделения Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя Учреждения, - по представлению заместителей руководителя.

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.12. Заместителям руководителя Учреждения и руководителю структурного подразделения Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год учредителем и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.14 Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения учредителя.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов *	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли
---	---	--

1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый	1,495	7 304
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: старший вожатый	2,5209	12 315
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2,6508	12 950
3 квалификационный уровень: педагог-психолог	2,7157	13 267
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13 585

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.1.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины), устанавливаются в следующих размерах:

преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины – 13585 рублей;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13585 рублей.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих Учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада *	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, архивариус	1,495	7 304	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,495	7 304	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: лаборант, секретарь руководителя, техник-	1,82	8 891	

программист			
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,82	8 891	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист)	2,4701	12 067	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,4701	2 067	0,05
3 квалификационный уровень: должности служащих первого	2,4701	12 067	0,10

квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория			
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2.4701	12 067	0,15

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 12 067 рубля;

контрактный управляющий – 13 871 рублей;

специалист по закупкам – 12 067 рубля.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов *	Минимальный оклад, рубли
1	2	3
1 разряд	1,3	6 351

2 разряд	1,3651	6 669
3 разряд	1,4301	6 987
4 разряд	1,495	7 304
5 разряд	1,62519	7 940
6 разряд	1,82	8 891
7 разряд	2,015	9 844
8 разряд	2,2101	10 797

* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты компенсационного характера за специфику работы Учреждения (классах);

г) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

д) выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

Выплата работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними, осуществляется в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

7.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 50 процентов к окладу (должностному окладу).

7.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

День отдыха по желанию работника может быть использован работником либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходные или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни, и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в Учреждении.

7.7. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.8. В Учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.9. Компенсационные выплаты за специфику работы в Учреждении осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, детей, переведенных на обучение на дому на основании медицинского заключения	15,4
2.	Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11,6
3.	Тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья; специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учителям-логопедам, учителям-дефектологам	15,4

7.10. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.11. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяются руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья или от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии.

7.12. Учителям, работающим в Учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, в том числе дистанционно, производится только одна компенсационная выплата в размере 15,4% от минимальной ставки заработной платы, оклада.

7.13. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников Учреждения, но процессом, приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ
выплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих
в должностные обязанности
педагогических работников Учреждения *

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ **	Размер, %
1	2	3
1	Проверка письменных работ ***:	
	основным учителям I-IV классов начальной школы (классов)	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада) независимо от объема учебной нагрузки
	педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов), осуществляющим обучение по учебным предметам «Математика», «Русский язык», «Родной язык и (или) государственный язык Республики Башкортостан»	11,6 (к оплате за фактическую нагрузку)
	педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов), осуществляющим обучение по учебным предметам «Иностранный язык», «Физика», «Химия», «Биология»	7,7 (к оплате за фактическую нагрузку)
2	Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
3	Заведование учебно-консультационными пунктами	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
4	Заведование учебными мастерскими	15,4 (от

		минимальной ставки заработной платы, оклада)
5	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	27 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
6	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
7	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	19,3 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
8	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
9	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
10	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
11	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
12	Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении	Определяется в соответствии с формулой, изложенной в

		пункте 7.18
--	--	-------------

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, оклада.

** Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников Учреждения, размеры выплат определены в п. 8.23 Положения.

*** Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, выплата за проверку письменных работ не устанавливается.

7.14. Педагогическим работникам, осуществляющим обучение в классах с наполняемостью до 15 человек, размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) уменьшается на 50%, за исключением основных учителей I-IV классов.

7.15. При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

7.16. При установлении доплат за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями уровень соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала должен составлять не менее 50 % от утвержденного перечня требований к оснащению учебного кабинета, спортивного зала, мастерских, лабораторий.

7.17. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

7.18. Выплата компенсационного характера за дополнительную работу по осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении из бюджета Республики Башкортостан рассчитываются за каждый класс по следующей формуле:

$$B_k = A + P \times Y_k, \text{ где}$$

B_k – размер выплат за осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении;

A – постоянная часть выплат за осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении;

P – переменная часть выплат за осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении;

Ук – количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в Учреждении составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществлении указанных функций – 80 рублей в месяц.

7.19.Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих образовательным программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за счет средств федерального бюджета, определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»» работникам, осуществляющим классное руководство, из федерального бюджета выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, независимо от количества учащихся.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31.08.2020г. из бюджета Российской Федерации.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчета районного коэффициента к заработной

плате.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет работодателя.

Периоды каникул, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

При длительном отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство (более 3-х рабочих дней), в оплату замещения другим педагогическим работником классного руководства кроме установления ему соответствующих выплат за классное руководство, пропорционально отработанному времени входит выплата денежного вознаграждения.

7.20. Выплата надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с законодательством.

7.21. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.22. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.23. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

7.24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) дополнительных соглашениях к ним.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, бюджета городского округа город Салават Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

8.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

е) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

ж) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

з) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством просвещения Республики Башкортостан

8.4. Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

8.5. При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном

соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

8.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

8.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

8.8. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективной деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) дополнительных соглашениях к ним.

8.9. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

8.10. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,27
2	Высшая квалификационная категория	0,424
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

8.11. Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании

решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

8.12. Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

8.13. Педагогическим работникам – молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3 450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник – молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения

альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 01 января 2024 года, реализуется в течение пяти лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- перерыв в работе продолжительностью не более трех месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.14. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в государственных (муниципальных) образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной группе.

8.15. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

8.15.1. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

8.15.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.15.1 – 8.15.2 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.16. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу работника Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Почетный», «Отличник», при условии их соответствия профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 8.16 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.17. Повышающий коэффициент работникам библиотек за выслугу

лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,154;
- от 10 до 15 лет - 0,193;
- от 15 до 20 лет - 0,27;
- 20 лет и выше - 0,308.

8.18. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

8.19. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.20. Работникам полилигвальных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

8.21. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается:

Учителям Учреждения с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

8.22. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы;

стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников.

8.23. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>		<i>Максимальный размер выплат к ставке (окладу)%</i>
Весь персонал	1.1.	- напряженность, интенсивность труда	50
	1.2	- выполнение особо важных (срочных) работ	100
	1.3	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	30
	1.4	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	20
	1.5	- за ведение электронных баз (по закупкам, отчетности и пр.)	10 за каждую
	1.6	- за работу с пенсионным фондом	15
	1.7	- за работу по оформлению документов для ПФР при оформлении льготной пенсии работника учреждения	10
	1.8	- за ведение трудовых книжек	5
	1.9	- оформление документации фонда социального страхования	10
	1.10	- оформление документов воинского учёта	15
	1.11	- осуществление работы по контролю за питанием и ведение отчетности по питанию	50
	1.12	- за работу по составлению и корректировке расписания	30
	1.13	- общая организация и ведение работы электронного журнала Учреждения	25
	1.14	- за организацию работы по наставничеству в Учреждении	30
	1.15	- работа по грантовой деятельности	50
	1.16	- работа по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС)	25
	1.17	-техническое обслуживание компьютерного оборудования	50
	1.18	-администрирование ВСОШ	60
	1.19	-администрирование Республиканской олимпиады на кубок им.Гагарина	50
	1.20	-выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	35
Педагогическ	2.1	- качество образования, позитивная динамика учебных	50

ие работники		достижений обучающихся	
	2.2	- консультирование, рецензирование творческих, исследовательских и др. работ	30
	2.3	- индивидуальная работа с одаренными детьми	10
	2.4	- индивидуальная работа с отстающими в усвоении учебного материала	10
	2.5	- индивидуальная коррекционная работа с детьми ОВЗ	20
	2.6	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, вебинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; работа в творческих лабораториях, в работе сайтов, Интернет - порталов и др	30
	2.7	- разработка и внедрение авторских программ	30
	2.8	- ведение официального сайта	30
	2.9	- ведение страниц в социальных сетях	10
	2.10	- кураторство работы молодых педагогов	5
	2.11	- ведение протоколов педагогических советов	10
	2.12	- ведение других протоколов (по факту)	10 за каждый вид
	2.13	-выполнение обязанностей общественного инспектора труда	10
	2.14	- работа по обеспечению бесплатного питания учащихся	50
	2.15	- оформительская работа в школе	10
	2.15	- работа с детьми участников специальной военной операции	50
	2.16	- работа с опекаемыми учащимися, сиротами, детьми-инвалидами	50
	2.17	-работа в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов, дисциплин, в профильных классах	15
	2.18	-организация работы с учащимися по подготовке и защите индивидуальных и исследовательских проектов	10
	2.19	-руководство творческими группами	15
Заместители руководителей	3.1	- ивысокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности	20
	3.2	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	15
	3.3	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	20
	3.4	- организация работы общественных органов, участвующихв управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	10 за каждый
	3.5	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе	10
	3.6	- состояние отчетности, документооборота в	10

		учреждении	
Заместитель Руководителя по АХЧ	4.1	- своевременное обеспечение образовательного процессанеобходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	20
	4.2	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	20
	4.3	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	20
	4.4	- за ведение электронных баз по закупкам	20
	4.5	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100
Заведующий библиотекой	5.1	- сохранение и развитие библиотечного фонда	10
	5.2	- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	15
	5.3	- оформление стационарных, тематических выставок	10
	5.4	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки	10
	5.5	- организация подвоза учебников	10
	5.6	- организация подписной кампании	10
Учебно- вспомогательн ый персонал	6.1	- качественное ведение делопроизводства, личных дел,	30
		- своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	15
	6.2	- ведение отчетности и документальное обслуживание системы доступа в учреждение	10
	6.3	- содействие в организации общешкольных и городских мероприятий	20
	6.4	- оформление тематических выставок	10
Обслуживающ ий персонал	7.1	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	15
	7.2	- активное участие в ремонтных работах	100
	7.3	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50
	7.4	- обеспечение бесперебойной работы столовой	20

8.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Премирование работников Учреждения осуществляется по приказу директора. Выплаты осуществляются при наличии финансовых средств. Выплаты могут осуществляться из фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

Премирование осуществляется при наличии следующих оснований:

Перечень оснований (критериев) для премирования работников

№	Перечень оснований	Максимальный. размер начисленных баллов
1.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	8 30 60
2.	Организация и проведение мероприятия, направленного на повышение имиджа Учреждения - школьный уровень - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
3.	Руководство творческой группой	1 (один раз в год)
4.	Подготовка победителей Всероссийской олимпиады школьников с учетом их уровня - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	2,5 5 10
5.	Подготовка призёров Всероссийской олимпиады школьников с учетом их уровня - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	1,5 3 6
6.	Подготовка победителей и призёров очных конкурсов - городской уровень ▪ победитель ▪ призёр - республиканский уровень ▪ победитель ▪ призёр - всероссийский уровень ▪ победитель ▪ призёр	2 1,5 3 2 6 3

7	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках общешкольных мероприятий - школьный уровень - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	0,5 1 1,5 3
8	Выступления на школьных, муниципальных, республиканских и международных семинарах и научно-практических конференциях (очные) - школьный уровень - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	1 1,5 2 3
9.	Подготовка «высокобальника»	10-30
10.	Проверка РПР, ВПР, PISA, функциональной грамотности и пр.	0,5 за 1 класс
11.	Заполнение ФИС ФРДО, аттестатов	3
12.	Участие в итоговом сочинении, собеседовании	1-3
13.	Участие педагогов в спартакиадах, общегородских мероприятиях	1
14.	Работа в комиссиях	1
15.	Участие в общественной жизни Учреждения	4
16.	Работа в школьном оздоровительном лагере - воспитатель - начальник лагеря	1 3
17.	Заполнение документации классными руководителями выпускных классов	3
18.	Своевременное и качественное заполнение школьной документации, как в бумажном виде, так и на электронных носителях	0,5 (один раз в четверть)
19.	Административная оценка работы	15
20.	Активное привлечение родителей к работе Учреждения - мероприятие Учреждения - городское мероприятие - мероприятие РБ, РФ	0,3 0,6 1
21.	Организация экскурсионных поездок за пределы города	1
22.	Охват питанием	1
23.	Отсутствие учащихся, состоящих на ВШУ	0,5

Расчет стоимости 1 балла для премирования работников рассчитывается путем деления размера стимулирующего фонда на общее количество баллов.

К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не применяются.

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих Учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Во всех случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненной учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

9.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и

организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.8. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, в профессиональных образовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования	0,10	0,07	0,05
Студенты	0,12	0,10	0,05
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

9.9. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящей таблицей, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

9.10. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников Учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.11. Руководителю учреждения и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

а) установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 400 000 рублей;

б) установлена единовременная выплата по итогам года;

в) выплачено единовременное поощрение:

при награждении знаками особого отличия – медалью «Золотая Звезда» и золотой медалью «Герой Труда Российской Федерации» - в размере 100 000 рублей;

при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия – Георгиевским Крестом – в размере 50 000 рублей;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 30 000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 20 000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации – в размере 10 000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан – в размере 30 000 рублей;

при награждении Почетной Грамотой Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан – в размере 20 000 рублей;

при поощрении Главы Республики Башкортостан – в размере 10 000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием – Курултаем Республики Башкортостан – в размере 10 000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан – в размере 10 000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан – в размере 2 000 рублей;

г) оказана материальная помощь.

9.12. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с выходом на пенсию – не более 5 000 рублей;

в связи с юбилейными датами при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет – не более 5 000 рублей;

в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5 000 рублей;

в связи с рождением ребенка – не более 5 000 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – не более 5 000 рублей;

в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – не более 5 000 рублей;

в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу(супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7 000 рублей.

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками Учреждения материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю (исполняющему обязанности) Учреждения принимает начальник Управления образования Администрации городского округа город Салават Республики

Башкортостан на основании письменного заявления руководителя (исполняющему обязанности) учреждения не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю (исполняющему обязанности) Учреждения принимает начальник Управления образования Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан.

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональному и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя Учреждения выплачиваются по его основной должности, занимаемой в Учреждении.

9.13. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть установлена единовременная выплата к профессиональному и общегосударственным праздникам. Решение о его конкретном размере принимает руководитель Учреждения.

10. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных

для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной культуры, культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специфаккультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

10.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

11. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (электронная трудовая книжка) и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке (электронной трудовой книжке), может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги

учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в 14 настоящего Положения.

12. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

12.1. Объемные показатели деятельности учреждения:

12.1.1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство Учреждением.

12.1.2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности образовательных учреждений

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	из расчета за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и	из расчета за каждый вид сооружений	15

	степени их использования)		
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	из расчета за каждый вид объекта	15
8.	Наличие: автотранспортных средств и другой учебной техники	из расчета за каждую единицу из расчета за каждую единицу	3, но не более 20 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), учебного хозяйства, теплиц	из расчета за каждый вид объекта	50
10.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья учреждений (классов, групп)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1

12.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов
----------	---------------------------------------	---

		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
3.	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

12.2.Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

12.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 ближайших года.

12.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 12 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

12.2.3. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности учреждения.

12.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

12.2.5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13. ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 12.2.1 настоящего Положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий

педагогических работников, помимо периодов, указанных в пункте 12 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки;

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13.4.Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.5.Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.6.В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

14. ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего 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., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке 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 физической культуре, 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 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)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления	Руководящие, инспекторские,

	образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6	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	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
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника

	тюрем, лечебно-исправительные учреждения	по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
8	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	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

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

Прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью

57 (Пятьдесят семь) листа(ов)

Директор МБОУ «СОШ №18» г.Салавата

З.Ф. Гареева

