


<p>Согласовано: Председатель профсоюзной организации МАУ ДО – ЦВР «Надежда» городского округа г. Стерлитамак РБ <i>Е.Р. Сайбидуллина Е.Р.</i> Протокол заседания профсоюзного комитета № <u>2</u> от <u>13.03.2026 г.</u></p>	<p>Утверждаю: Директор МАУ ДО – ЦВР «Надежда» городского округа г. Стерлитамак РБ Приказ по образовательному учреждению № <u>52</u> от <u>13.03.2026 г.</u></p> 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальном автономном учреждении дополнительного образования – Центр внешкольной работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования – Центр внешкольной работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Положением об оплате работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденным постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

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. Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в Положение, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения по согласованию с Отделом образования, финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и городской профсоюзной организацией работников образования.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

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

1.8. 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 04.04.2025 № 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».

1.9. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. Лица, 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.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов

и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.12. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджетов всех уровней, и средств от приносящей доход деятельности.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

1.14. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно реализующие образовательные программы, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

В учреждении:

- к основному персоналу относятся работники образования:

педагогический и учебно-вспомогательный персонал, работники культуры, (раздел 4 настоящего Положения), а также непосредственные руководители указанных работников (раздел 3 настоящего Положения);

- к вспомогательному персоналу относятся служащие общепрофессиональных должностей (раздел 5 настоящего Положения) и работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих (раздел 6 настоящего Положения);

- к административно-управленческому персоналу относятся руководитель учреждения и его заместители, (пункты 3.2 - 3.3 настоящего Положения).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945.

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, квалификационным уровням приведены в разделах 5-6 настоящего положения.

2.2. К 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 педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент для работников культуры, занимающих должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

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 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1 настоящего Положения.

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:

а) районный коэффициент - 1,15 <*>;

<*> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П.

б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни <***>;

<***> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П.

в) выплаты за совмещение профессий (должностей) <***>;

<***> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П.

г) 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 <****>;

<****> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П.

д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 7.2 настоящего Положения <*****>.

<*****> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 05.03.2025 № 10-П.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей (руководителя структурного подразделения их заместителей *при наличии структурного подразделения*), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя 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 руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, рубли			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, устанавливается администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается на официальном сайте администрации городского округа город Стерлитамак в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным, по форме утвержденной постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 25.05.2017 № 993 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан».

Руководитель учреждения обязан предоставлять в отдел муниципальной службы и кадровой работы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан справку о среднемесячной 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 руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 12 Положения об оплате работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945.

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Руководителю образовательного учреждения, впервые назначенному на должность, или руководителю, назначенному во вновь созданное образовательное учреждение, может устанавливаться ППК в размере от 0,5 должностного оклада по ходатайству Отдела образования, согласованному с заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по социальным вопросам, заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по связям с общественностью и заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по финансовым вопросам - начальником финансового управления.

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

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

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Администрация городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий в соответствии с Положением об оплате работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945.

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).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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 руководителя, заместителя 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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении ее руководителем, определяется на каждый учебный год его работодателем и закрепляется в трудовом договоре.

Преподавательская работа в образовательном учреждении для руководителя совместительством не считается.

3.11. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения его работодателя.

3.12. Заместителям руководителя персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.13. Оклады работников, отнесенных к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	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, отделением, сектором, бассейном, стадионом и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	2,99	14607	

4. СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли

1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре	2,5209	12315
1.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель	2,6508	12950
1.3	3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	2,7157	13267

5. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

5.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом	1,82	8891	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	1,82	8891	

Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

заместитель директора-16996 рублей;

специалист по охране труда –12067 рублей;

оператор ЭВМ (4 разряд) - 7304 рубля;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий-7304 рублей;

водитель-10797 рублей;

сторож-6669 рублей;

уборщик служебных помещений-6351 рубль;

дворник-6351 рубль;

вахтёр-6351 рубль.

5.2. Оклад специалиста по охране труда устанавливается в размере - 12067 рублей.

6. ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, рубли
1	1 разряд	1,3	6351
2	2 разряд	1,3651	6669
3	3 разряд	1,4301	6987
4	4 разряд	1,495	7304
5	5 разряд	1,62519	7940
6	6 разряд	1,82	8891
7	7 разряд	2,015	9844
8	8 разряд	2,2101	10797

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 – 1.4. настоящего 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, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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);

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

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

7.3. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки (пункт 5.2.7. Отраслевого соглашения между Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан (Республиканское отраслевое соглашение), пункт 5.2.7. Отраслевого соглашения на 2024-2027 годы между Администрацией ГО г. Стерлитамак РБ, Отделом образования г. Стерлитамак и Стерлитамакской городской организацией Профессионального союза работников образования (городское отраслевое соглашение).

7.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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 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 или присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха

за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, 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 у данного работодателя.

На оплату труда работника за работу в выходной день или нерабочий праздничный день начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

7.5. 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 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (пункт

5.2.6. Республиканского отраслевого соглашения, пункт 5.2.6. городского отраслевого соглашения).

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

7.6. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в следующем порядке: в учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.7. При наличии оснований для применения 2 и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.3 и 7.5 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций, приведены в следующей таблице:

Таблица

РАЗМЕРЫ

выплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников учреждений <*>

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ <***>	Размер, %
1	2	3
1	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-наставник»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
2	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

<*> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию.

<***> Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, перечень и размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

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

выплат.

7.15. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.16. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

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

8.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения 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 работникам культуры;

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

ж) выплаты от иной приносящей доход деятельности.

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

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.

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).

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

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

8.4. 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

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

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

8.5. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие персональные повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы):

№ п/п	Виды работ, за которые устанавливаются доплаты	Размер к ставке (окладу)
I. Постоянные доплаты, входящие в тарификационный список		
1	Заведование:	
1.1.1.	детско-подростковым клубом площадью до 100 м ²	0,20
1.1.2.	детско-подростковым клубом площадью до 200 м ²	0,25
1.1.3.	детско-подростковым клубом площадью свыше 200 м ²	0,30
1.2.	спортивным залом;	0,10
1.3.	спортивной площадкой;	0,10
1.4.	игровым и музыкальным залом;	0,10
1.5.	кабинетами;	0,10
1.6.	музейной комнатой;	0,10
1.7.	футбольным полем	0,15
2	Руководство:	
2.1.	методическими объединениями;	0,25
2.2.	экспертными и творческими группами;	0,15
2.3.	базовыми экспериментальными площадками;	0,25
2.4.	исследовательской деятельностью;	0,2
2.5.	профильными сменами, лагерями;	0,15
2.6.	по разработке нормативно-правовой документации, по созданию информационных банков	0,10
3	Дополнительная работа педагогов	
3.1.	по наставничеству;	0,15
3.2.	за обслуживание профессиональной музыкальной аппаратуры;	0,25
3.3.	по исследовательской деятельности;	0,10
3.4.	в методическом объединении;	0,2
3.5.	по трудоустройству подростков и работа с ними;	0,25
3.7.6.	за изготовление художественных атрибутов и шитье костюмов;	0,2
3.7.	по записи фонограмм, съемке видеофильмов	0,15
3.8.	по заготовке природных материалов;	0,10

3.9.	исполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работников	0,25
------	---	------

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

8.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Категории работников	№ п/п	Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)
1. Весь персонал	1.1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей	100 %
	1.2.	Подготовка детско-подростковых клубов и Центра к новому учебному году	100%
2. Педагогические работники	2.1.	Достижения обучающихся и воспитанников в исследовательской работе, выставках, конкурсах, соревнованиях и фестивалях с учетом их уровня:	
	2.1.1	городской;	50%
	2.1.2.	республиканский;	70%
	2.1.3.	всероссийский;	80%
	2.1.4.	международный;	100%
	2.1.5.	Индивидуальная работа с одаренными детьми	50%
	2.2.	Участие в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, организация и проведение мастер-классов, открытых занятий, форумов, лекторий и др.	50%
	2.3.	Участие и достижения педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	
	2.3.1.	городской;	50%
	2.3.2.	республиканский;	70%
	2.3.3.	всероссийский	90%
	2.4.	Разработка и внедрение:	
	2.4.1.	авторских программ, информационно-методических пособий, рекомендаций	100%
	2.4.2.	публикации научных статей	70%
	2.5.	Высокий уровень самообразования, самообучение, повышение уровня профессиональной деятельности	100%
	2.6.	Активное участие в спортивно-массовых, культурно-досуговых мероприятиях с учётом их массовости и уровня проведения	50%
2.7.	Наставничество	50%	
2.8.	Содержание детско-подростковых клубов:		
2.8.1.	содержание детско-подросткового клуба в течение года	50%	

	2.9.	Высокое качество и организация культурно - досуговой и летней оздоровительной работы в каникулярный период	
	2.9.1.	работа в лагере	100%
	2.10.	Подготовка спортивных площадок к тренировочному процессу и соревновательному периоду	
	2.10.1	подготовка спортивных площадок(очистка, заливка)	100%
	2.10.2	очистка, заливка и подготовка хоккейных коробок	100%
	2.11.	Работа со студентами	50%
	2.12.	Участие в составе жюри, судейство	100%
3. Заместители руководителя	3.1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	100%
	3.2.	Организация экспериментальной работы, работы базовой площадки	100%
	3.3.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центра (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	100%
	3.4.	Качественное состояние документооборота	100%
4. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	4.1.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в Центре и ДПК	100%
	4.2.	Контроль за обеспечением условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	100%
	4.3.	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	100%
	4.4.	Контроль за выполнением заявок по устранению технических неполадок	50%
	4.5.	Работа на сайтах, обеспечивающих деятельность учреждения	100%
5. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, специалист по кадрам и др.)	5.1.	Качественное ведение делопроизводства	100%
	5.2.	Своевременная и качественная подача отчетности в контролирующие органы	100%
	5.3.	Ведение ВУС	75%
	5.4.	Работа на сайтах, обеспечивающих деятельность учреждения	100%
6. Обслуживающий персонал	6.1.	Выполнение требований СанПиНа по содержанию помещений и территории	100%
	6.2.	Участие в ремонтных работах	100%
7. Специалист по охране труда	7.1.	Высокий уровень обеспечения состояния охраны труда в учреждении (прохождение медицинского осмотра, анализ состояния рабочих мест)	100%

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

К данным выплатам относятся:

-стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

8.8. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, для установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальных выплат по итогам работы утверждается Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом 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.

Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается в размере до 1.85.

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

8.9.1. установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооружённых силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

8.9.2. установлена единовременная выплата по итогам года в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

8.9.3. выплачено единовременное поощрение:

при присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации в размере 30000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации в размере 20000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации в размере 10000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан в размере 30000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почётных званий Республики Башкортостан в размере 20000 рублей;

при поощрении Главой Республики Башкортостан в размере 10000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием-Курултаем Республики Башкортостан в размере 10000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан в размере 10000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан в размере 2000 рублей

ко Дню учителя, ко Дню пожилого человека – до 2000 рублей;

ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 2000 рублей.

10. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявления ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет, 60,65 лет - до 5000 рублей;

в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке - до 5000 рублей;

в связи с рождением ребёнка – до 5000 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения - до 5000 рублей;

в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу, супруге, родителям, детям, брату, сестре или иному лицу, оплачивающему похороны - до 7000 рублей.

В случае, если оба родителя (супруга) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием выплачивается только одному работнику.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан.

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения выплачиваются по основной должности, занимаемой в учреждении.

8.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается в размере 3450 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 непедagogического профиля) и впервые принятое на работу в учреждение 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 «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 3 лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в учреждении.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

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

В 5-летний 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 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.6. 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 учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 1 минимальной ставки заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе за счет республиканских бюджетных средств, бюджетных средств городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (в пределах экономии фонда оплаты труда), собственных средств учреждения, в том числе от деятельности приносящей доход.

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

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;

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 пунктом 8.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.8. Работникам, занимающим штатные должности, ученая степень по которым предусмотрена тарифно-квалификационными требованиями, выплачивается ежемесячная доплата за ученую степень:

доктора наук - в размере 7000 рублей;

кандидата наук - в размере 3000 рублей.

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

педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам образовательных учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - 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 образовательных учреждений 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 пунктом 8.9, 8.12, настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности в пределах фонда оплаты труда.

К данным видам выплат относятся:

стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

8.11. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, для установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальных выплат по итогам работы утверждается администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, к ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (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.

8.12. В положении о материальном стимулировании работников учреждения, положении о платных услугах учреждения, которое прошло согласование с курирующим заместителем главы администрации и финансовым управлением

администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, из средств от иной приносящий доход деятельности, могут быть предусмотрены премиальные выплаты к профессиональным и государственным, региональным праздникам, установлена единовременная выплата по итогам года.

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам, заместителем главы по связям с общественностью, финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного 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. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное 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 той же образовательном учреждении (включая руководителя), 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 органа первичной профсоюзной организации 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.

9.7. 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.

9.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

9.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, 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.

9.10. 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.

9.11. 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.

10. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

10.1. Стаж педагогической работы определяется на основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945

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

11.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 31 октября 2025 года № 2945.

Пронумеровано и пронумеровано

25/2500000/10/10 лист

Директор МАУ ДО ЦВР «Надежда»

Р.А. Краснов

