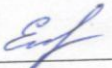



От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МАУ ДО – ЦВР «Надежда»  Габидуллина Е.Р.	От работодателя: Директор МАУ ДО – ЦВР «Надежда»  Р.А. Краснов
« <u>05</u> » <u>11</u> 2025г.	« <u>05</u> » <u>11</u> 2025 г. М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования-
Центр внешкольной работы «Надежда»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

РАССМОТРЕНО
 на общем собрании трудового коллектива
 протокол № « 4 » от « 05 » « 11 » 2025 г.

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 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 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, Изменения вносимыми в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

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. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы;
- размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов.

Вышеперечисленные условия оплаты труда в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.4. 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.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа работников профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения 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 актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой учебной 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 преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 268 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным 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.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10 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.

1.11. 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 учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджетов всех уровней, и средств от приносящей доход деятельности.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

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

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

(п.1.17. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374).

К управленческому и учебно-вспомогательному персоналу учреждения относится директор, заместители директора, заведующий структурным подразделением, секретарь учебной части.

К педагогическому персоналу учреждения относится педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, методист.

К обслуживающему персоналу учреждения относится специалист по кадрам, специалист по охране труда, художник-декоратор, администратор, заведующий хозяйством, заведующий складом, оператор ЭВМ, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, вахтёр.

1.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, не должен превышать 8-кратного размера.

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, главы Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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 выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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).

(п.2.2. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

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

(п.2.3. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

(п.2.4. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

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.

(п.2.5. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

(п.2.6. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

2.7. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

(п.2.7. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности 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, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.08.2014 г. № 1929 (с последующими изменениями).

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклады, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением:отделом	2,99	14607	

3.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

3.7. Заместителям руководителя, заведующему структурного подразделения устанавливается оклад на 5-10% ниже оклада соответствующего руководителя.

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.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями)). Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю также устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выявленных лимитов бюджетных обязательств (по государственным казённым учреждениям), в пределах утверждённых (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведённым бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по государственным бюджетным автономным учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по

представлению заместителей руководителя;

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

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении её руководителем, определяется на каждый год министерством и закрепляется в трудовом договоре.

(п.3.11. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

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 министерства.

(п.3.12. Постановления правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374)

4. Условия оплаты труда работников образования

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: секретарь учебной части	1,495	7304

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре	2,5209	12315
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор-методист	26508	12950
3 квалификационный уровень: педагог-психолог, методист	2,7157	13267

4.2. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом	1,82	8891	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные 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.

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

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,3	6351
2 разряд	1,3651	6669
3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304
5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак 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 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.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.2 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);

5.2.3. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов к окладу (должностному окладу);

5.2.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.2.5. Выплаты компенсационного характера за специфику работы в учреждении;

5.2.6. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника

5.3. 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 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 присоединён 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 произведённой 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.

Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в организации системой оплаты труда.

5.4. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, а так же при расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в соответствии со статье 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

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

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

5.5. 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 не менее 4% 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.

5.6. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.7. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

На оплату сверхурочной работы начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

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

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

5.10. Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.11. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

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

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

6.2.2. ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

6.2.3. выплаты по повышающему коэффициенту за наличие учёной степени;

6.2.4. выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почётных званий и ведомственных наград;

6.2.5. выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

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

6.2.7. стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

6.2.8. выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утверждённым Министерством просвещения Республики Башкортостан.

6.3. 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 определённый 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 определённый 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.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Таким категориям работников отдельные виды стимулирующих выплат могут предусматриваться в полном размере при установлении локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором условий их осуществления.

6.4. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.4.1. 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:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
Высшая квалификационная категория	0,424
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
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.

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

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

6.4.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

6.4.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Республики Башкортостан», «Заслуженный работник физической культуры» и установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения- в размере 0,077 к должностному окладу работника, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.2 - 6.3.5 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

РАЗМЕРЫ
персональных повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в
должностные обязанности работников

№ 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
3.76.	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.

6.6. Персональный повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается 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»)).

6.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается педагогу-психологу, работающему с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

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.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

6.8. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка 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 (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в 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 относятся:

- 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 педагогическим работникам — молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

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

- 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;
- оформление трудовых отношений с работником 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.

6.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждение,

устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере одной ставки заработной платы.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

6.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены 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%

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. 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.

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

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;

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

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 (женщины), 60,65 лет - не более 5000 рублей;

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

в связи с рождением ребёнка – не более 5000 рублей;

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

в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – не более 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, - не более 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.