



КАРАР

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31 10 2025 й. № 2945 31. 10 2025 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений городского округа
город Стерлитамак Республики Башкортостан

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Уставом городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года.

3. Признать утратившим силу постановление администрации городского округа город Стерлитамак РБ от 20.08.2014 № 1929 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции».

4. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию в здании администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, а также размещению на официальном сайте администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в сети Интернет в течении 7 дней после его подписания.

5. Муниципальному казенному учреждению «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан» направить в газету «Стерлитамакский рабочий» информацию о принятии настоящего постановления и месте его обнародования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по социальным вопросам и заместителя главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по финансовым вопросам - начальника финансового управления.

Глава администрации

ВЕРНО: *С.Р. Каримова*

НАЧАЛЬНИК ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНИЯ
КОНТРОЛЬНОГО ОТДЕЛА ДЕЛАМИ

«31» 10



Э.В. Шаймарданов



УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан
от « 31 » 10 2025 г. № 2945

Положение об оплате работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Указом Президента Республики Башкортостан от 22.03.2008 № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.

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 рекомендовано для муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования (далее - учреждения), подведомственных МКУ «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан», Отделу культуры администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Отдел образования и Отдел культуры).

Подведомственные Отделу образования и Отделу культуры образовательные учреждения разрабатывают аналогичные локальные нормативные акты, устанавливающие условия оплаты труда работников учреждений.

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики

Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 27.02.2012 № 165н, от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 31.08.2007 № 570, от 06.08.2007 № 526.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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 или Отделом культуры, финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и соответствующий городской профсоюзной организацией отрасли.

1.8. 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.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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».

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

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

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

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

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

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

1.14. Фонд оплаты труда работников 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.

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

1.16. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию с финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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

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 муниципальных образовательных учреждениях:

- к основному персоналу относятся работники образования:

педагогический и учебно-вспомогательный персонал, медицинские работники, работники культуры, искусства и кинематографии (раздел 4 настоящего Положения), а также непосредственные руководители указанных работников (раздел 3.5 настоящего Положения);

- к вспомогательному персоналу относятся служащие общеотраслевых 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, (разделы 3.2 - 3.3 настоящего Положения).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ. Минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням приведены в разделах 5-6 настоящего положения.

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;
- 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 РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей 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 (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

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 руководителей учреждений, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, 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 руководителей, их 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, учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

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

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к 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, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, бассейном, стадионом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	2,99	14607	0,10
Должности работников дополнительного образования,			

отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
1 квалификационный уровень: ученый секретарь совета факультета (института), заведующий лабораторией	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебного (учебно-методического, методического) отдела	2,99	14607	0,05
3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-научного) центра	2,99	14607	0,10

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

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителям учреждений устанавливается в порядке, предусмотренном Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (приложение к настоящему Положению).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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, их 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 в соответствии с пунктами 3.7 и 8.1 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего 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».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) администрацией городского округа город Стерлитамак планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, -

по представлению руководителей структурных подразделений.

Система выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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.

3.10. Заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений, их заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

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

4. МИНИМАЛЬНЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ППК	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, rubles
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ППК «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,495	7304
2	Должности, отнесенные к ППК «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень:	1,82	8891

	младший воспитатель, дежурный по режиму		
2.2	2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,9501	9527
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	2,5209	12315
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,6508	12950
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,7157	13267
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

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

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

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

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

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей

медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1.1	1 квалификационный уровень: медицинский статистик; инструктор по лечебной физкультуре	1,9501	9527	
1.2	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	2,015	9844	
1.3	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	2,1453	10480	
1.4	4 квалификационный уровень: зубной врач; медицинская сестра процедурная	2,275	11114	
1.5	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	2,34	11431	
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:			
2.1	2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,6	12701	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

4.3. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к	Коэффициент для	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к
-------	--------------------------------------	-----------------	--------------------------	--------------------------

	ПКГ	определения размеров минимальных окладов <*>		окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; аккомпаниатор; культорганизатор	1,755	8574	
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: художник-бутафор, художник-декоратор, библиотекарь, лектор, экскурсовод	1,9501	9527	
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: режиссер (балетмейстер, хормейстер)	3,25	15877	

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

5. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, rubles	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые			

	должности служащих первого уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию	1,495	7304	
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,495	7304	0,05
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
2.1	1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,82	8891	
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;	1,82	8891	0,05

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий общепитанием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,82	8891	0,10
2.4	4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,82	8891	0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	1,82	8891	0,20
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
3.1	1 квалификационный уровень: инженер, юрист-консульт, специалист по кадрам, документовед, инженер- программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик	2,4701	12067	
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,4701	12067	0,05

3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,4701	12067	0,10
3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,4701	12067	0,15
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного (в образовательном учреждении)	2,4701	12067	0,20
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
4.1	1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,99	14607	
4.2	2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,99	14607	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,99	14607	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

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

специалист по охране труда - 12067 рублей;
контрактный управляющий - 13871 рубль;
специалист по закупкам - 12067 рублей.

6. МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный 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

<*> Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

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

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 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 компенсационного характера за специфику работы в образовательных учреждениях (классах, группах);

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

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

7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 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.

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

Выплата компенсационного характера в размере 25 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) осуществляется следующим работникам, работа которых непосредственно связана с опасностью инфицирования:

работникам оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом;

руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций при лечебно-профилактических учреждениях и лечебных исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, специально созданных для содержания и лечения осужденных, больных туберкулезом, исправительных колониях, в которых

содержатся больные активным туберкулезом, по своим служебным обязанностям непосредственно контактирующим с больными активной формой туберкулеза 50 и более процентов рабочего времени. В случаях, когда работники заняты на работах с данной категорией больных менее 50 процентов рабочего времени, оплата труда производится в виде доплаты за фактически отработанное время.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в 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.

Оплата труда за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые 2 часа работы

не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

7.5. 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.

7.6. Компенсационные выплаты за специфику работы в образовательных учреждениях осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер, %
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, детей, переведенных на обучение на дому на основании медицинского заключения	15,4
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее 2 классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11,6
3	Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной коррекции недостатков в физическом (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	11,6
4	Тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учителям-логопедам, учителям-дефектологам	15,4
5	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	15,4

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

7.8. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии, обучающимися в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

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

7.10. 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	Проверка письменных работ <****>:	
	основным учителям I - IV классов начальной школы (классов)	до 11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада) независимо от объема учебной нагрузки
	педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов)	до 11,6 (на установленную учебную нагрузку)
2	Заведование вечерним, заочным отделением, отделением, филиалом, интернатом при школе	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
3	Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

4	Заведование учебно-консультационными пунктами	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
5	Заведование учебными мастерскими	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
6	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	27 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
7	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
8	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах	до 19,3 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
9	Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей)	23,1 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
10	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных организаций)	23,1 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
11	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
12	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
13	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-наставник»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
14	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
15	Осуществление функций классного руководителя	определяется в соответствии с

	по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации	формулой, изложенной в пункте 7.10.1
--	---	--------------------------------------

 <*> 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 этого учреждения.

<****> Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, выплата за проверку письменных работ не устанавливается.

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

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

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

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

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

B_k - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Y_k - количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

Выплаты из бюджета Республики Башкортостан за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации не производятся в классах для обучающихся в очно-заочной и заочной формах.

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

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

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

7.13. 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.

7.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

7.15. 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.

По муниципальным автономным и бюджетным учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению 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 учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями 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 общеобразовательных школ-интернатов;

е) выплаты по повышающему коэффициенту работникам культуры;

ж) выплаты по повышающему коэффициенту работникам библиотек;

з) выплаты по повышающему коэффициенту медицинским работникам;

и) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

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

л) ежемесячная надбавка работникам муниципальных образовательных организаций дошкольного образования;

м) выплаты по повышающему коэффициенту работникам полилингвальных образовательных организаций;

н) учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных учреждениях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, - за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе;

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

п) 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.

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

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. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях, 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 образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

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

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «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 муниципальных учреждениях образования.

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 муниципальных образовательных учреждениях городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок 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 организаций, 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 образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации 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 учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, 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 образовательных учреждений, 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);

работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (Детско-юношеская спортивная школа, Станция детского и юношеского туризма и экскурсий), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 8.9, 8.11, 8.12, 8.13, настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.10. Работникам общеобразовательных школ-интернатов устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку.

8.11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

главный - 0,193;

ведущий - 0,154;

высшей категории - 0,116;

первой категории - 0,077;

второй категории - 0,039;

третьей категории - 0,024.

8.12. Повышающий коэффициент работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,154;

от 10 до 15 лет - 0,193;

от 15 до 20 лет - 0,27;

20 лет и выше - 0,308.

8.13. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,154;

при наличии первой квалификационной категории - 0,116;

при наличии второй квалификационной категории - 0,077.

8.14. 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»)).

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

8.16. Выплата ежемесячной надбавки воспитателям, старшим воспитателям, иным педагогическим работникам, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы в учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, ведущим воспитательскую работу с детьми, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы, осуществляется в следующих размерах:

5000 рублей - воспитателям (старшим воспитателям) и иным педагогическим работникам;

1000 рублей, помощникам воспитателей.

Ежемесячная надбавка работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в:

дошкольных образовательных учреждениях;

общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

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

8.17. Работникам полилингвальных муниципальных образовательных учреждений устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

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

учителям и преподавателям общеобразовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных учреждениях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, - за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

8.19. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам, осуществляющим ресурсную поддержку по сопровождению и обучению детей с ограниченными возможностями здоровья муниципальных Ресурсных (опорных) школ предусматриваются ежемесячные выплаты за счет республиканских бюджетных средств, бюджетных средств городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (в пределах экономии фонда оплаты труда), собственных средств организаций, в том числе от деятельности приносящей доход.

8.20. 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.

8.21. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений, 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.

8.22. 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 образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школах-интернатах, детских домах, пришкольных интернатах), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9.5. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного 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.

9.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преимущество 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 руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного 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.

Учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

При этом освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляется приказом по учреждению.

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

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

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

9.11. 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.

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

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

9.13. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в течение календарного года на основании письменного заявления работника в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей работника, супруга (супруги), родных братьев и сестер) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, - в размере должностного оклада;
- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;
- государственной регистрации заключения брака впервые на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;
- юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия - в размере должностного оклада;
- тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада.

В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с государственной регистрацией заключения брака и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В связи со смертью самого работника материальная помощь выплачивается по заявлению одного из его близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны - в размере должностного оклада работника.

Руководитель учреждения несет ответственность за обоснованное предоставление стимулирующих выплат и материальной помощи работникам учреждения.

9.1. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного

фонда оплаты труда.

10. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

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

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

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

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

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

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

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

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

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

11. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

11.1. Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

12. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

12.1. К первой группе по оплате труда руководителей учреждений относятся:

- муниципальные дошкольные образовательные учреждения;
- муниципальные общеобразовательные учреждения;
- муниципальные учреждения дополнительного образования;

- муниципальный информационно-методический центр;
- муниципальные загородные лагеря.

12.2. Муниципальные общеобразовательные школы-интернаты

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся
I	321 и более
II	от 201 до 320
III	от 161 до 200
IV	до 160

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

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

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

- время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

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

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);
- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав

или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

13.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

13.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

13.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в

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

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

13.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами,

	учреждениях для взрослых	отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры,	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

	культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

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

Приложение к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПРЕМИРОВАНИИ И ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД СТЕРЛИТАМАК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Решение о выплате и конкретном размере персонального повышающего коэффициента, повышающего коэффициента за качество профессиональной деятельности, премии и материальной помощи руководителям образовательных учреждений принимается администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и утверждается постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по согласованию с

соответствующей городской профсоюзной организацией отрасли, по ходатайству начальника Отдела образования и начальника Отдела культуры.

1.3. Выплата персонального повышающего коэффициента, повышающего коэффициента за качество профессиональной деятельности, премии и материальной помощи осуществляется за счет всех источников финансирования в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Персональный повышающий коэффициент

2.1. Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК) может быть установлен руководителю образовательного учреждения в размере до 3,0 должностного оклада.

ППК исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

2.2. 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 или Отдела культуры, 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.

2.2. ППК руководителю образовательного учреждения закрепляется в трудовом договоре руководителя учреждения на очередной учебный год с учетом:

- объемных показателей деятельности учреждения и процента превышения этих показателей от нормативов отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя;

- наличия дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности руководителя;

- участия учреждения и результативности в городских, зональных, республиканских и российских мероприятиях, конкурсах, форумах.

2.3. Если указанные критерии определения ППК не позволяют объективно оценить результат работы руководителя, то размер утвержденного ППК может отличаться от ППК, полученного расчетным путем.

2.4. Перечень показателей (критериев) для определения ППК руководителям образовательных учреждений:

2.4.1. Наличие дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности руководителя:

№ п/п	Показатели (критерии)	ППК
	Дополнительная работа в качестве:	
1	члена аттестационной комиссии	0,05

2	члена экспертной группы аттестационной комиссии	0,10
3	члена городского экспертного Совета	0,05
4	члена городского методического Совета	0,05
5	члена временных городских рабочих групп по разработке нормативно-инструктивных документов	0,15
6	руководителя школы молодого специалиста	0,15
7	руководителя школы становления педагогического мастерства	0,15
8	руководителя школы молодого руководителя	0,15
9	члена Совета при отделе образования	0,05
10	председателя Совета руководителей	0,15
11	секретаря Совета руководителей	0,10
12	члена Совета руководителей	0,05
13	члена городского оргкомитета по разработке и проведению городских и республиканских мероприятий	0,05
14	члена городских предметных групп экспертного Совета	0,15
15	члена городских комиссий по изучению деятельности образовательных учреждений	0,15
16	председателя Совета ветеранов	0,15

2.4.2. Участие учреждения и его результативность в городских, зональных, республиканских и российских конкурсах, форумах и других мероприятиях:

№ п/п	Показатели (критерии)	Уровень			
		Городской	Зональный	Республиканский	Российский и международный
1	Результативность участия педагогических коллективов в				
1.1	социально-экономическом соревновании	0,05	x	x	x
1.2	образовательных форумах	0,05	x	0,15	0,20
1.3	конкурсе «Инноватика в образовании»	0,05	x	x	0,20
1.4	тематических	0,05	x	x	x

	выставках				
1.5	профессиональных конкурсах	0,05	0,10	0,15	0,20
1.6	спортивных и культурно-массовых мероприятиях (спартакиада работников образования, конкурсы художественной самодеятельности)	0,05	0,10	0,15	0,20
1.7	научно-практических конференциях; организация и проведение конференций	0,05	0,10	0,15	0,20
1.8	семинарах; организация и проведение семинаров	0,05	0,10	0,15	0,20
2	Наличие экспериментальных объединений (площадок, лабораторий)	0,05	x	0,15	0,20
3	Организация и проведение олимпиад, учебно-тренировочных сборов, подготовительных курсов для поступающих в учреждения профессионального образования	0,05	x	x	x
4	Выполнение плана по количеству организованных конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад	0,05	0,10	0,15	0,20

2.5. Перечень показателей (критериев) для определения ППК руководителям образовательных учреждений в сфере культуры:

2.5.1. Наличие дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности руководителя:

№ п/п	Показатели (критерии)	ППК
	Дополнительная работа в качестве:	
1	члена аттестационной комиссии учреждения	0,05
2	члена экзаменационной комиссии учреждения	0,05
3	члена экзаменационных комиссий СУЗов, ВУЗов	0,10
4	члена комиссии по присуждению стипендии главы городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан среди одаренных учащихся школ искусств «Юные дарования»	0,05
5	члена жюри конкурсов педагогического мастерства	0,15
6	члена жюри городских творческих конкурсов	0,10
7	члена жюри республиканских творческих конкурсов	0,15
8	члена жюри всероссийских и международных творческих конкурсов	0,15
9	члена временных городских рабочих групп по разработке нормативно-инструктивных документов	0,10
10	члена городского оргкомитета по разработке и проведению городских и республиканских мероприятий	0,10
11	члена городских комиссий по изучению деятельности образовательных учреждений в сфере культуры и искусства	0,10

2.5.2. Участие учреждения и его результативность в городских, республиканских и российских конкурсах, форумах и других мероприятиях:

№ п/п	Показатели (критерии)	Городской	Зональный или Республиканский	Всероссийский или международный
1	Результативность участия творческих коллективов, учащихся, педагогического коллектива учреждения в:			
1.1	образовательных форумах	0,05	0,15	0,20
1.4	тематических выставках	0,05	0,15	х
1.5	профессиональных конкурсах	0,05	0,15	0,20

1.6	культурно-массовых мероприятиях	0,05	0,15	0,20
1.7	научно-практических конференциях; организация и проведение конференций	0,05	0,15	0,20
1.8	семинарах; организация и проведение семинаров	0,05	0,15	0,20
2	Наличие экспериментальных объединений (площадок, лабораторий, в том числе классов для детей с ОВЗ)	0,05	0,15	0,20
3	Организация и проведение олимпиад, участие в олимпиадах, подготовка поступающих в учреждения профессионального образования	0,05	x	x
4	Организация конкурсов, фестивалей, выставок	0,05	0,15	0,20

2.5.3. Участие, реализация учреждением республиканских, федеральных программ, грантовых конкурсов

№ п/п	Наименование	да	нет
1	Реализация программы «Пушкинская карта»	0,10	x
2	Участие в грантовых конкурсах	0,05	0,15

3. Стимулирующие выплаты за качество профессиональной деятельности

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с первого сентября на учебный год на основании значений показателей эффективности профессиональной деятельности пропорционально набранному баллам по шкале, установленной п.п. 3.1 и 3.2 настоящего Положения.

Перечень значений показателей эффективности профессиональной деятельности для установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование показателя
Общеобразовательные учреждения	
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении:
1.1	Качество образования общеобразовательного учреждения (далее по тексту –ОУ) за учебный год
1.2	Успеваемость выпускников 9 классов ОУ
1.3	Успеваемость выпускников 11 классов ОУ
1.4	Количество выпускников, награжденных медалями
1.5	Поступаемость выпускников в высшие учебные заведения
1.6	Успеваемость обучающихся ОУ по итогам учебного года
1.7	Организация изучения родных языков в ОУ
2	Социальные критерии
2.1	Охват внеурочной занятостью в ОУ
2.2	Преступность среди несовершеннолетних
2.3	Организация оздоровления, отдыха и занятости детей за летнее время (от общего количества обучающихся в учреждении)
2.4	Уровень травматизма
3	Результативность образовательного процесса
3.1	Участие ОУ во Всероссийской олимпиаде школьников (далее по тексту –ВОШ) (по результатам рейтинга)
3.2	Участие ОУ в художественно-творческих конкурсах (по результатам рейтинга)
3.3	Участия ОУ в спортивных соревнованиях (по результатам рейтинга)
3.4	Участие ОУ в научно-практической конференции (далее по тексту – НПК) (по результатам рейтинга)
3.5	Участие ОУ в альтернативных олимпиадах (по результатам рейтинга)
4	Кадровые ресурсы ОУ
4.1	Уровень педагогических работников ОУ с высшим образованием
4.2	Квалификационные категории (первые и высшие) педагогических работников
4.3	Участие ОУ в конкурсе «Педагог года»
4.4	Участие ОУ в конкурсе «Учитель года Башкортостана»
4.5	Проведение мероприятий различного уровня
4.6	Наличие учителей победителей и призеров профессиональных конкурсов, фестивалей, форумов на различном уровне

4.7	Процент учителей, повысивших свою квалификацию в прошедшем учебном году
4.8	Наличие педагогов, ведущих Эрудит, Олимпиадик, творческие площадки, мастер-классы
4.9	Наличие педагогов, являющихся руководителями муниципальных методических объединений и различных «школ»
4.10	Наличие педагогов, членов экспертных групп при Комиссии по аттестации педагогических работников ОУ
4.11	Наличие педагогов, участвующих в работе предметных комиссий различного уровня
4.12	Наличие публикаций педагогов на различных уровнях
4.13	Наличие экспериментальных площадок
5.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса
5.1	Участие в городском смотре учебно-опытных участков
5.2	Участие в городском конкурсе «Зеленый наряд школы»
5.3	Участие в конкурсе кабинетов
5.4	Организация питания в учреждении
5.5	Средняя заработная плата педагогических работников учреждения на конец учебного года
5.6	Привлечение внебюджетных средств (платные услуги, попечительские, от аренды, без шефской помощи)
5.7	Количество обучающихся и педагогов, приходящихся на один компьютер
5.8	Готовность ОУ к новому учебному году
Учреждения дополнительного образования	
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении:
1.1	Укомплектованность контингента обучающихся согласно специфике учреждения
1.2	Сохранение контингента обучающихся
1.3	Полнота реализации образовательных программ дополнительного образования детей
1.4	Итоги участия обучающихся учреждений дополнительного образования детей (далее по тексту – УДОД) в художественно-творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях, НПК, олимпиадах (по результатам рейтинга)
1.5	Участие обучающихся в мероприятиях разного уровня (городского, республиканского, регионального, федерального, международного)
1.6	Наличие лауреатов премии по поддержке талантливой молодежи, установленной Указом Президента Российской Федерации от 06.04.2006 № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи», обучающихся, имеющих спортивные разряды, классы

1.7	Доля потребителей, удовлетворенных качеством дополнительного образования в учреждении
2	Социальные критерии
2.1	Работа по профилактике асоциальных явлений среди несовершеннолетних, привлечение детей социально дезадаптивных
2.2	Организация оздоровления, отдыха и занятости детей в каникулярное время с организацией питания (от общего количества обучающихся в учреждении)
2.3	Уровень травматизма в УДОД
2.4	Охват социально незащищенных категорий детей (из многодетных малообеспеченных семей, дети с ограниченными возможностями, дети-сироты)
3	Кадровые ресурсы УДОД
3.1	Педагогические работники УДОД с высшим образованием
3.2	Квалификационные категории (первая + высшая) педагогических работников
3.3	Участие УДОД в городском конкурсе «Педагог года»
3.4	Участие УДОД в республиканском конкурсе «Педагог года»
3.5	Проведение педагогическими работниками УДОД мероприятий (организация конкурсов, мастер-классов, семинаров, соревнований и т.д.)
3.6	Наличие педагогических работников - победителей, призеров, участников профессиональных конкурсов, фестивалей, форумов
3.7	Процент учителей, повысивших свою квалификацию в прошедшем учебном году
3.8	Наличие педагогических работников - членов экспертных групп при Комиссии по аттестации педагогических работников УДОД
3.9	Наличие педагогов, участвующих в работе комиссий, оргкомитетов, жюри, судействе
3.10	Наличие публикаций педагогов
3.11	Наличие экспериментальных площадок
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса
4.1	Благоустройство и озеленение УДОД, прилегающей территории
4.2	Средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования на конец учебного года
4.3	Привлечение внебюджетных средств (без шефской помощи)
4.4	Готовность УДОД к новому учебному году
Дошкольные образовательные учреждения	
1	Качество и общедоступность образования в учреждении
1.1	Инновационная и методическая деятельность дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту – ДОУ)

1.2	Организация проведения семинаров, совещаний, мастер-классов и пр. по вопросам образования городской уровень республиканский уровень российский уровень
1.3	Создание условий и реализация программ дополнительного образования
1.4	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, турнирах, спортивных соревнованиях городской уровень республиканский уровень российский уровень
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса
2.1	Соответствие всем требованиям санитарных правил и норм. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой и др. режим), пожарной и электробезопасности
2.2	Отсутствие обоснованных актов, справок со стороны городского отдела образования
2.3	Отсутствие обоснованных предписаний контролирующих и надзорных служб
2.4	Наличие достижений ДОУ по благоустройству и озеленению территории, здания ДОУ и т.д. (состояние участка ДОУ по общегородскому смотру, победа в городском, республиканском конкурсе)
2.5	Условия деятельности педагогических работников Наличие в ДОУ комнаты отдыха, зимнего сада и т.п. Наличие отдельных кабинетов специалистов ДОУ (психолог, логопед, ст. воспитатель, муз. руководитель, инструктор и др.) Количество компьютеров, используемых в учебных целях (на балансе ДОУ)
3	Кадровые ресурсы ОУ
3.1	Уровень педагогических работников ОУ с высшим образованием
3.2	Квалификационные категории (первые и высшие) педагогических работников
3.3	Участие ДОУ в конкурсе «Педагог года»
3.4	Участие ДОУ в конкурсе «Лучший воспитатель года Башкортостана», «Лучший руководитель года Башкортостана»
3.5	Наличие педагогов победителей и призеров профессиональных конкурсов, фестивалей, форумов на различном уровне
3.6	Процент педагогов, повысивших свою квалификацию в прошедшем учебном году
3.7	Наличие педагогов, ведущих творческие площадки, мастер-классы

3.8	Наличие педагогов, являющихся руководителями муниципальных методических объединений и различных «школ»
3.9	Наличие педагогов, членов экспертных групп при Комиссии по аттестации педагогических работников ОУ
3.10	Наличие педагогов, участвующих в работе предметных комиссий различного уровня
3.11	Наличие публикаций педагогов на различных уровнях
4.	Социальные критерии
4.1	Уровень посещаемости детьми ДОУ
4.2	Сохранение здоровья воспитанников в ДОУ, снижение заболеваемости детей
4.3	Стабильность физического и психического здоровья воспитанников
4.4	Безопасность участников образовательного процесса, отсутствие случаев травматизма. Наличие в ДОУ действенных органов самоуправления (попечительский совет, Совет ДОУ, родительский комитет и др.)
4.5	Участие в мероприятиях внутри микрорайона с привлечением родителей, общеобразовательных школ, школ дополнительного образования
4.6	Участие в городских мероприятиях
5	Эффективность управленческой деятельности
5.1	Уровень исполнительской дисциплины, реализация приоритетных направлений развития образования, исполнение нормативно-правовых документов в области образования
5.2	Улучшение материально-технической базы учреждения
5.3	Организация питания в учреждении
5.4	Изменение средней заработной платы педагогических работников учреждения по сравнению с предыдущим годом (%)
5.5	Привлечение внебюджетных средств (платные услуги, попечительские, от аренды, без шефской помощи)
5.6	Готовность ОУ к организации воспитательного процесса

Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается в диапазоне от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют;

оценка 5 баллов - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

Размер коэффициента для установления стимулирующих выплат за качество профессиональной деятельности определяется пропорционально набранным баллам по следующей шкале:

Повышающий	Сумма баллов
------------	--------------

коэффициент за качество профессиональной деятельности	Общеобразовательные учреждения	Учреждения дополнительного образования	Дошкольные образовательные учреждения
0,10	0 - 69	0 - 54	0 - 44
0,20	70 - 89	55 - 69	45 - 49
0,30	90 - 109	70 - 84	50 - 54
0,40	110 - 129	85 - 99	55 - 59
0,50	130 и более	100 и более	60 и более

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения дополнительного образования творческой направленности (музыкальные и художественные школы, центры) определяются на основании следующих значений показателей эффективности профессиональной деятельности:

№	Критерий оценки	Оценка в баллах		
		Низкий уровень (0)	Средний уровень (1)	Высокий уровень (2)
1	Полнота нормативной базы, ее соответствие требованиям	Не соответствует	Соответствует не в полном объеме	Соответствует полностью
2	Прохождение ОУ аттестации, присвоение категории, наличие аккредитации	Вторая категория	Первая категория	Высшая категория
3	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность, соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, охраны труда	Наличие более 1 предписания контролирующ их органов	Наличие 1 предписания контролирующ их органов	Отсутствие предписаний, соответствие требуемым нормам
4	Внутренняя площадь здания в соответствии с требованиями СанПиНа	До 500 кв. м	От 500 до 1000 кв. м	Свыше 1000 кв. м
5	Укомплектованность педагогическими кадрами, отсутствие вакансий	В штатном расписании имеется более 1 вакантной ставки	В штатном расписании имеется 1 вакантная ставка	Заполнение штатного расписания в соответствии с нормативами, отсутствие вакансий
6	Стабильность педагогического коллектива, текучесть	Текучесть кадров до 20%	Текучесть кадров до 15%	Текучесть кадров до 10%

	кадров, наличие коллективного договора			
7	Эффективность управленческой деятельности, наличие попечительского совета, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	Результаты отсутствуют или очень низкие	Результаты есть, но незначительны или недостаточно эффективны	Этот вид деятельности имеет высокие результаты
8	Методическая деятельность учреждения, участие в семинарах, конференциях, мастер-классах	Этот вид деятельности отсутствует	Показатели по данному виду деятельности незначительны	Высокие показатели
9	Целевое и своевременное освоение бюджетных средств, качественное ведение учета, предоставление отчетности	Средства освоены не в полном объеме	Средства освоены полностью, имеются случаи нецелевого использования	Средства использованы полностью, по целевому назначению
10	Эстетическое оформление ОУ	Не соответствует профилю учреждения	Не полностью соответствует профилю ОУ	Полностью соответствует профилю ОУ
11	Сохранение контингента учащихся в течение учебного года	Отсев до 30%	Отсев до 20%	Отсев до 10%
12	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях	Участие и результаты в творческих соревнованиях республиканского уровня	Участие и результаты в соревнованиях регионального уровня	Участие и результаты в соревнованиях всероссийских и международных
13	Наличие коллективов, имеющих звание «Образцовый», «Народный»	Нет	1 коллектив	Более одного коллектива

Размер коэффициента для установления стимулирующих выплат за качество профессиональной деятельности руководителю учреждения дополнительного образования творческой направленности (музыкальные и художественные школы, центры) определяется пропорционально набранным баллам по следующей шкале:

Повышающий коэффициент за качество профессиональной деятельности	Сумма баллов
0,5	0 - 4
1	5 - 8

1,5	9 - 12
2	13 - 16
2,5	17 - 20
3	Свыше 20

3.3. Оценку уровня достигнутых показателей производят Отдел образования и Отдел культуры, которые обобщают аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для установления стимулирующих выплат за качество профессиональной деятельности, а также расчет баллов, набранных каждым руководителем.

3.4. Стимулирующие выплаты руководителю за качество профессиональной деятельности производятся на основании постановления администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан с применением коэффициента для установления стимулирующих выплат за качество профессиональной деятельности пропорционально набранным баллам по шкале, установленной п.п. 3.1 и 3.2.

4. Премирование руководителей образовательных учреждений

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей могут устанавливаться следующие виды премий:

4.1.1. Премия по итогам работы за учебный год.

Премирование руководителя осуществляется администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является 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.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

№ 329.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения	Максимально возможный размер
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Отсутствие нарушений техники безопасности и травматизма за учебный год	Отсутствие нарушений техники безопасности и травматизма за учебный год, документально зафиксированных в установленной законом форме	10% месячного фонда оплаты труда
1.2.	Удовлетворенность граждан и организаций качеством и доступностью предоставления услуг	Отсутствие письменных жалоб, обращений в электронной форме, поступивших от граждан и организаций, на качество оказания услуг, признанных обоснованными	10% месячного фонда оплаты труда
1.3.	Информационная открытость учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством на федеральном портале, не менее 3 публикаций и (или) выступлений в СМИ, размещения не менее 1 статьи на официальном сайте учреждения	10% месячного фонда оплаты труда
1.4.	Реализация мероприятий по противодействию коррупции	Проведение, не реже чем 1 раз в квартал, разъяснительных мероприятий (семинары, учебы, совещания, беседы) по вопросам противодействия коррупции, о негативном отношении к подаркам, о мерах ответственности за коррупционные проявления (получение и дачу взятки, посредничество во взяточничестве и другие). Отсутствие в учреждении фактов привлечения к уголовной ответственности за преступления в области коррупции	10% месячного фонда оплаты труда
1.5.	Уровень социального партнерства в учреждении	Наличие действующего коллективного договора. Отсутствие зарегистрированных случаев нарушения трудовых прав работников. Положительная динамика профсоюзного	10% месячного фонда оплаты труда

		членства	
1.6.	Отсутствие замечаний по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки) (показатель применяется в отношении учреждений, являющихся организациями, осуществляющими образовательную деятельность)	Показатель не выполнен	0
		показатель выполнен	10% месячного фонда оплаты труда
1.7.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг	Показатель не выполнен	0
	учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки) (показатель применяется в отношении учреждений, являющихся организациями, осуществляющими образовательную деятельность)	Показатель выполнен	10% месячного фонда оплаты труда
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности сверх предельного допустимого значения	10% месячного фонда оплаты труда
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности в течение отчетного периода	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода и установленных в ходе проверок. Отсутствие фактов недостачи, хищения денежных средств и материальных ценностей	10% месячного фонда оплаты труда

2.3.	Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения		0
		Показатель выполнен	10% месячного фонда оплаты труда
2.4.	Обеспечение роста средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан	Показатель выполнен	0
		Показатель не выполнен	10% месячного фонда оплаты труда
2.5.	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распоряжений, приказов вышестоящих органов, своевременное внесение изменений в действующие локальные акты учреждения, приведения их в соответствие с законодательством	10% месячного фонда оплаты труда
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, включая внутреннее и внешнее совместительство	Укомплектованность составляет 75% от штатного расписания и более	5% месячного фонда оплаты труда
3.2.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и переаттестации работников	Наличие графиков повышения квалификации переаттестации работников, соблюдение их сроков	5% месячного фонда оплаты труда
3.3.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и	показатель не выполнен	0

Республики Башкортостан) (если квота по приему на работу инвалидов в учреждении не установлена, показатель не применяется)	показатель выполнен	5% месячного фонда оплаты труда
--	---------------------	---------------------------------------

Оценку эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы, утверждаемая начальниками Отдела образования и Отдела культуры.

Выплата премии по итогам работы за учебный год руководителю учреждения производится на основании постановления главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в следующем порядке.

Руководители учреждений до 5 июня представляют в комиссию информацию о выполнении показателей.

Комиссия Отдела образования и Отдела культуры проводит анализ представленной информации по достижении руководителями учреждений показателей эффективности до 10 июня и до 15 июня осуществляет подготовку проекта постановления главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан о премировании руководителей учреждений (в разрезе показателей с указанием и обоснованием размера премии) и передает его в администрацию городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан для согласования.

При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

Премия руководителю учреждения снижается на 50% в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более трех лет, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

в) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

4.1.2. Единовременная стимулирующая выплата за проведение или участие в

отдельных городских, зональных, республиканских, российских и международных мероприятиях в размере двух должностных окладов.

4.1.3. Единовременная стимулирующая выплата к государственным, региональным и профессиональным праздникам в размере двух должностных окладов:

4.2. Единовременная стимулирующая выплата руководителю учреждения по пп. 4.1.2 - 4.1.3 производится на основании постановления администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан. Для руководителей дошкольных образовательных учреждений, учреждений общего образования при наличии экономии фонда оплаты труда из средств бюджета Республики Башкортостан. Для руководителей учреждений дополнительного образования и руководителя МАУ «Салют» при наличии экономии фонда оплаты труда из средств городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

4.3. В целях социальной поддержки руководителям образовательных учреждений выплачивается материальная помощь.

4.3. Выплата материальной помощи руководителям образовательных учреждений осуществляется на основании их личного письменного заявления.

4.3.1. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и (или) средств от приносящей доход деятельности в течение года подачи заявления в случаях:

- предоставления ежегодного отпуска в размере одного должностного оклада;
- смерти близких родственников (родителей, детей руководителя, супруга (супруги), родных братьев и сестер) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, - в размере должностного оклада;
- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;
- государственной регистрации заключения брака впервые на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;
- юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия - в размере должностного оклада;
- тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада.

В связи со смертью самого руководителя учреждения материальная помощь выплачивается по заявлению одного из его близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны - в размере должностного оклада.

4.3.2. Материальная помощь руководителю может выплачиваться неоднократно в течение года, по согласованию с администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

4.3.3. Материальная помощь и единовременная выплата к государственным, региональным и профессиональным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении, на основании приказа учреждения, по согласованию с администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

4.3.4. Стимулирующие выплаты, выплата материальной помощи руководителю учреждения производятся после согласования с начальником Отдела образования

или начальником Отдела культуры, 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.

5. Выплата стимулирующего характера за организацию платных услуг

5.1. При установлении выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан за организацию платных услуг (далее - выплата за организацию платных услуг) учитываются:

- доходы от оказания платных образовательных и не образовательных услуг;
- доходы от реализации покупных товаров и продукции собственного производства.

Учитываются доходы, уменьшенные на величину возвратов и внебанковских выплат.

5.2. При установлении выплаты за организацию платных услуг не учитываются:

- плата, взимаемая с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования;
- плата, взимаемая с родителей (законных представителей) за содержание детей в образовательной организации с наличием интерната;
- плата за проживание в общежитии;
- доходы от реализации путевок в загородные лагеря;
- плата за лагерь дневного пребывания;
- плата за питание сотрудников учреждения;
- арендная плата;
- благотворительная помощь;
- спонсорские средства.

5.3. Выплата за организацию платных услуг определяется в зависимости от суммы полученных учреждением доходов за предыдущий период и устанавливается в размере 10% от доходов, указанных в пункте 5.1 настоящего Приложения, один раз в квартал в течение календарного года.

5.4. Для учета дохода за организацию платных услуг берутся следующие периоды:

- 5.4.1. С 01 декабря предыдущего года по 28 (29) февраля текущего года;
- 5.4.2. С 01 марта по 31 мая текущего года;
- 5.4.3. С 01 июня по 31 августа текущего года;
- 5.4.4. С 01 сентября по 30 ноября текущего года.

5.5. При назначении на должность (или увольнении) руководителя учреждения учитываются доходы только за период, отработанный в должности руководителя учреждения.

5.6. Основанием для начисления выплаты за организацию платных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности является постановление

администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

5.7. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности одновременно с налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами. При отсутствии денежных средств на лицевом счете учреждения в течении 90 календарных дней с даты утверждения постановления, указанного в пункте 5.6 настоящего Приложения начисление выплаты не производится.

Частичное начисление выплаты (без налога на доходы физических лиц, без страховых взносов или часть суммы в пределах средств на лицевом счете) не производится.

5.8. Выплата за организацию платных услуг снижается на 10% при наличии дебиторской задолженности более двадцати тысяч рублей свыше 90 календарных дней.

5.9. В целях соблюдения установленного пунктом 3.2. Положения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (далее – соотношение) при согласовании проекта постановления указанного в пункте 5.6 настоящего Приложения к нему прилагается информация подготовленная МКУ «Центр финансовой отчетности» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан о соотношении и согласованная 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.

5.10. Информация о соотношении предоставляется нарастающим итогом:

5.10.1. Для выплаты за период указанный в пункте 5.4.1. оценивается Соотношение за январь – февраль текущего года и готовится в срок до 15 марта;

5.10.2. Для выплаты за период указанный в пункте 5.4.2. оценивается Соотношение за январь – май текущего года и готовится в срок до 15 июня;

5.10.3. Для выплаты за период указанный в пункте 5.4.3. оценивается Соотношение за январь – август текущего года и готовится в срок до 15 сентября;

5.10.4. Для выплаты за период указанный в пункте 5.4.4. оценивается Соотношение за январь – ноябрь текущего года и готовится в срок до 15 декабря.

5.11. В случае если соотношение превысит установленную максимальную кратность, выплата за организацию платных услуг корректируется в пределах установленного для руководителей учреждения соотношения, при этом МКУ «Центр финансовой отчетности» к проекту постановления указанного в пункте 5.5. прилагает расчеты предлагаемой корректировке для утверждения их заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по финансовым вопросам - начальником финансового управления.