

Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений и дополнений в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся на 2025-2027гг.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся в лице директора Ивановой Э.П., действующей на основании Устава, с одной стороны (представляющего интересы работодателя), и председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся (представляющего интересы работников) в лице Ипатовой С.Р., с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

На основании ст. 49 ТК РФ, постановления Правительства Республики Башкортостан от « 10 » сентября 2025г. № 445«О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и в связи с необходимостью приведения в соответствие с требованиями трудового законодательства в коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся на 2025-2027 гг. внести изменения и дополнения:

1.Внести в Приложение №2 «Положение об оплате труда работников» к коллективному договору ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся на 2025-2027 гг.следующие изменения и дополнения:

- 1) В разделе 1 «Общие положения» слова «Министерство образования Республики Башкортостан» заменить словами «Министерство просвещения Республики Башкортостан»
- 2) в пункте 1.3.
в абзаце девятом после слов «руководителей учреждений» дополнить словами «их заместителей и главных бухгалтеров»;
- 3) пункт 1.4 после слов «трудовой договор» дополнить словами «с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору»;
- 4) пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

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

- 5) в пункте 1.7
после слов «Размеры окладов» дополнить словами «(должностных окладов)»;

- 6) абзац второй пункта 1.8 изложить в следующей редакции:

«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 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки

указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

7) пункт 1.9. изложить в следующей редакции:

«Заработка 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»;

8) абзац третий пункта 1.10. изложить в следующей редакции:

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

9) В пункте 2.1 заменить слова «муниципального автономного образовательного учреждения» на слова «государственного бюджетного общеобразовательного учреждения»

10) пункт 2.2 дополнить абзацами следующего содержания:

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

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

11) пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

«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);

12) пункт 2.6 после слов «уровню по ПКГ» дополнить словами «согласно пунктам 3.5., 4.2., 4.3., 5.1. настоящего Положения»;

13) дополнить пунктом 2.10 следующего содержания:

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

а) районный коэффициент – 1,15;

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

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

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****;

д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 8.2 настоящего Положения*****.

* – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;

** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;

*** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 года № 40-П;

**** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 года № 40-П;

***** – постановление КС РФ от 5 марта 2025 года № 10-П.»;

14) разделы 3-8 изложить в следующей редакции:

«Раздел3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей»

- 3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, 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 государственного 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):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, рубли			
		I	II	III	IV
1	Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю государственного учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

- 3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров 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 13 настоящего Положения.

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

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.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.7. Министерство устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3.7 и 8.3. настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством 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, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, 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 руководителя учреждения определяется министерством.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам 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 государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

Пункт 3.8. Заместителям руководителя учреждения, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Пункт 3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации ее руководителем, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.»

Пункт 3.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.»

«Раздел 4. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников учреждения»

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	1,495	7304
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	1,82	8891
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	1,9501	9527
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	2,5209	12315

3.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2,6508	12950
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист	2,7157	13267
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, старший воспитатель, 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	2	3	4	5
	Наименование должности, отнесенной к ПКГ			
1	Средний медицинский и фармацевтический персонал			
1.1				
1.2	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	2,015	9844	
1.3	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	2,1453	10480	
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:			
2.1	2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,6	12701	0,10

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

«Раздел 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 размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, рубли	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 секретарь, делопроизводитель	1,495	7304	
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,495	7304	0,05
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
2.1	1 квалификационный уровень	1,82	8891	
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,82	8891	0,05
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	1,82	8891	0,10
2.4	4 квалификационный уровень:	1,82	8891	0,15
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:			
3.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер	2,4701	12067	
3.2	2 квалификационный уровень:	2,4701	12067	0,05
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	2,4701	12067	0,10
3.4	4 квалификационный уровень:	2,4701	12067	0,15
3.5	5 квалификационный уровень:	2,4701	12067	0,20

*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.»;

«Раздел 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	2	3	4
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 работников учреждения.

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

«Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

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

Выплаты компенсационного характера, 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 организациях (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 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

Выплата 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).

7.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 50 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 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 предоставляемому 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 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 работы) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда 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.

Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд осуществляется выплата в размере 23,1% к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится 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 организациях осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	15,4
2	Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;	11,6
	работникам коррекционных общеобразовательных учреждений, специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно- опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, - по перечню согласно пункту 7.8. настоящего Положения; руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
3	Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной	11,6

	коррекции недостатков в физическом (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	
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

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

7.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом 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.

7.10. 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.

7.11. 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 (к оплате за фактическую нагрузку)
2	Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
3	Заведование учебными мастерскими, кафедрами	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
4	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	27 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
5	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

6	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	до 19,3 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
7	Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей)	23,1 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
8	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)
9	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)
10	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
11	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
12	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
13	Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации	Определяется в соответствии с формулой, изложенной в пункте 7.11.1
14	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (РГМО, ШМО, ДМО, ПМПк)	11,6
15	Работа с библиотечным фондом учебников	20,0
16	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	15,0
17	Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	10,0
18	За организацию работы по охране труда	20,0
19	За организацию работы по пожарной безопасности и ГОЧС, и антитеррористической безопасности	15,0
20	Председателю профкома учреждения за выполнение общественно значимой для	15,0

	учреждения работы	
21	За работу по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе	5,0
22	За организацию работы по защите персональных данных	15,0
23	За организацию работы сайта учреждения	20,0
24	За ведение документооборота	15,0
25	Обучение по программам дополнительного образования	15,0

<*> 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.

<***> Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за кураторство уменьшается на 50%.

<****> 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.

7.11.1. 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:

$$B_k = A + P \times Y_k,$$

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.

Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Республики Башкортостан, 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 (Приложение 2.8.2.2. к коллективному договору).

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

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

7.14. 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.

7.15. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

«Раздел 8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

- по государственным казенным учреждениям – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

- по государственным автономным и бюджетным учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, 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 критерии 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) стимулирующая выплата за работу в сельской местности;
- е) выплаты по повышающему коэффициенту работникам общеобразовательных школ-интернатов;
- 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, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

л) ежемесячная надбавка работникам государственных образовательных организаций дошкольного образования;

м) выплаты по повышающему коэффициенту учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, – за часы занятий по русскому языку в 1-11 (12) классах; учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях 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;

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

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

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, выслуги 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 государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

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

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятые 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 на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

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

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

-период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

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

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

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

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

8.6. 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 государственных образовательных организациях 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. (Приложение № 2.8.2.3. к коллективному договору)

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

8.7.1. 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.

8.7.2. 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 подпунктами 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, за исключением должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе профессорско-преподавательского состава, 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», - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 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 устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, 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 (ДЮСШ, ДЮКФП, ДЮСТШ, СДЮШОР), 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 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.10. Стимулирующие выплаты за работу в сельской местности устанавливается специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан в размере 25% к оплате за фактическую нагрузку.

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

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, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы в организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями, 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 - младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

1000 рублей - заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями.

Ежемесячная надбавка работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в:

- общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

- образовательных организациях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Выплата надбавки заведующим одногрупповыми и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями, не ведущим воспитательскую работу с детьми, не производится.

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

- учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, – за часы занятий по русскому языку в 1-11 (12) классах и литературе в 5-11 (12) классах;

- учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях 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.

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

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.

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

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

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

– установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

– установлена единовременная выплата по итогам года;

выплачено единовременное поощрение:

- при награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;
- при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;
- при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;
- при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;
- при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

оказана материальная помощь:(Приложение №2.8.2.3. к коллективному договору)

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет – не более 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника – по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – не более 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – не более 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением, - не более 5000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7000 рублей.

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

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

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

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

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении.»;

14) Настоящие изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

Согласовано
Председатель профкома ГБОУ
Белебеевская КШ
для слабовидящих обучающихся
С.Р.Ипатова
« » 2025г.
Протокол от « » 2025г. №

Утверждаю
Директор ГБОУ Белебеевская КШ
для слабовидящих обучающихся
Э.П.Иванова
« » 2025г.
Приказ от « » №

**Положение
о порядке и условиях установления иных стимулирующих
выплат и премирования работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся
с 01.01.2025г.**

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2.Данное положение определяет порядок и условия установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

1.3.Источниками установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

**2. Порядок и условия установления иных стимулирующих
выплат и премирования работников**

2.1.Руководитель образовательного учреждения, с учетом мнения профкома, своим приказом устанавливает работникам иные стимулирующие выплаты и премии, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи.

2.2.Размеры и условия премирования и осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выполнения бюджета образовательного учреждения.

2.3.Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. *К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяется.*

Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, а также уволенному работнику, в случае издания приказа после его увольнения.

2.5.Премия не выплачивается работникам:

- проработавшим неполный месяц, уволившимся по собственному желанию;
- имеющим дисциплинарное взыскание.

2.6.Основания (критерии) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (Положение) определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся

Педагогические работники – школьники (учителя)

№ п/п	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат	баллы
1	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	0 - 2
2	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками) уроков без уважительной причины	0 - 2
3	сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в организации	100% - 2, ниже 95% - 1
4	результаты участия обучающихся (1-3 места) в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, концертах, турнирах, олимпиадах, выставках, конкурсах, конференциях и т.д. в зависимости от уровня: - районный - городской - региональный - всероссийский - международный	0-5
5	организация и ведение неоплачиваемой методической работы управляющий совет, попечительский совет, педагогический совет и другое)	0-2
6	результативность и ведение общественной работы	0 - 2
7	наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организациях	0 - 2
8	организация досуга воспитанников дополнительным образованием, внеурочной деятельностью и проведение культурно-массовых мероприятий с детьми.	0 - 2
9	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	0 - 2
10	уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами	0 - 2
11	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	0 - 2
12	использование инновационных технологий коррекционно-развивающей работе с обучающимися	0 - 2
13	внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно - коммуникативных технологий (ИКТ)	0 – 2
14	индивидуальная работа с одаренными детьми и детьми, отстающими в усвоении учебного материала	0 - 2
15	работа с родителями обучающихся, воспитанников (организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей)	0 - 2
16	трансформирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности: на муниципальном, зональном, республиканском, всероссийском, международном уровне (проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий; - выступления (педагогические чтения, семинары, круглые столы); - наличие публикаций;	0 - 2

	<ul style="list-style-type: none"> - участие в экспериментальной и инновационной деятельности; - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах; - участие в мастер-классах, открытых занятиях, мероприятиях на уровне муниципального образования 	
17	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> - очно - заочно 	0-2 0-1
18	наличие публикаций в газетах, журналах, на сайте ОУ, в средствах массовой информации (краткая заметка, информация, статья в журнале, на сайте, в газете)	0-2
19	благоустройство закрепленных кабинетов (классов) учреждения.	0-2
20	Благоустройство закрепленных территорий и участков учреждения.	0-2
	ИТОГО	43

**Педагогические работники – школьники
(другие педагогические работники)**

№ п/п	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат	баллы
1	результаты участия обучающихся (1-3 места) в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, концертах, турнирах, олимпиадах, выставках, конкурсах, конференциях и т.д. в зависимости от уровня: <ul style="list-style-type: none"> - районный - городской - региональный - всероссийский - международный 	0-5
2	организация и ведение неоплачиваемой методической работы управляющий совет, попечительский совет, педагогический совет и другое)	0-2
3	результативность и ведение общественной работы	0 - 2
4	наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организациях	0 - 2
5	организация досуга воспитанников дополнительным образованием, внеурочной деятельностью и проведение культурно-массовых мероприятий с детьми.	0 - 2
6	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	0 - 2
7	уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами	0 - 2
8	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	0 - 2
9	использование инновационных технологий коррекционно-развивающей работе с обучающимися	0 - 2
10	внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно - коммуникативных технологий (ИКТ)	0 – 2
11	индивидуальная работа с одарёнными детьми и детьми, отстающими в усвоении учебного материала	0 - 2
12	работа с родителями обучающихся, воспитанников (организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей)	0 - 2
13	транслирование опыта практических результатов своей	0 - 2

	профессиональной деятельности: на муниципальном, зональном, республиканском, всероссийском, международном уровне (проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий; - выступления (педагогические чтения, семинары, круглые столы); - наличие публикаций; - участие в экспериментальной и инновационной деятельности; - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах; - участие в мастер-классах, открытых занятиях, мероприятиях на уровне муниципального образования	
14	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - очно - заочно	0-2 0-1
15	наличие публикаций в газетах, журналах, на сайте ОУ, в средствах массовой информации (краткая заметка, информация, статья в журнале, на сайте, в газете)	0-2
16	благоустройство закрепленных кабинетов (классов) учреждения.	0-2
17	Благоустройство закрепленных территорий и участков учреждения.	0-2
ИТОГО		37

Педагогические работники дошкольные

№ п/п	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат	баллы
1	результаты участия обучающихся (1-3 места) в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, концертах, олимпиадах, выставках, конкурсах, конференциях и т.д. в зависимости от уровня: - районный - городской - региональный - всероссийский - международный	0-5
2	Использование инновационных технологий коррекционно-развивающей работе с обучающимися	0-2
3	организация и ведение неоплачиваемой методической работы управляющий совет, попечительский совет, педагогический совет и другое)	0-2
4	результативность и ведение общественной работы	0-2
5	повышение квалификации	0-2
6	наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организациях	0-2
7	транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности на муниципальном, зональном, республиканском, всероссийском, международном уровне (проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий; - выступления (педагогические чтения, семинары, круглые столы); - наличие публикаций; - участие в экспериментальной и инновационной деятельности; - участие в мастер-классах, открытых занятиях, мероприятиях на уровне муниципального образования	0-2
8	благоустройство закрепленных кабинетов и групп учреждения.	0-2
9	официально зафиксированные достижения педагогов в конкурсах с	0-2

	учётом их ранга.	
10	состояние здоровья воспитанников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	0-2
11	посещаемость детей дошкольных групп, выполнение плана детодней.	0-2
12	содержание, оформление и регулярное обновление родительских уголков, зон деятельности детей.	0-2
13	участие в проведении праздников и утренников, оказание помощи педагогам других групп (оформление зала и помещений, изготовление декораций и атрибутов, подготовка и пошив костюмов)	0-2
14	высокий уровень исполнительской дисциплины (наличие планов, подготовка отчетов, ведение обязательной документации и др.).	0-2
15	увеличение объема работы, выполнение работы сверх установленных норм.	0-2
16	благоустройство закрепленных территорий и участков учреждения.	0-2
Итого		35

**Критерии оценок показателей эффективности профессиональной деятельности работников для установления премиальных выплат
Заместители директора**

№ п/п	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	работа коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы)	0-2
2	уровень организации и контроля учебно – воспитательного процесса	0-2
3	результативность выполнения плана внутришкольного контроля, планов учебно – воспитательной работы	0-2
4	за участие в конференциях международных, всероссийских, зональных и муниципальных уровней	0-2
5	организация и проведение семинаров, совещаний различных уровней	0-2
6	исполнительская дисциплина – качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения и качество подготовки документов с установленными сроками исполнения – своевременность и качество представления отчетности	0-2
7	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2
8	проведение мониторинга	0-2
Итого		16

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
для установления премиальных выплат
Помощники воспитателя, УСП**

№ п/п	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	содержание групп в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, обеспечение санитарного состояния игровой площадки (песочницы, павильона).	0-2
2	активное участие в воспитательном процессе детей под руководством педагога, согласованность в работе с педагогом.	0-2

3	снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	0-2
4	высокий уровень исполнительской дисциплины, этических норм поведения.	0-2
5	снижение заболеваемости детей, перевыполнение детодней.	0-2
6	участие в озеленении и благоустройстве территории сада.	0-2
7	участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий и утренников.	0-2
8	сохранность мебели, оборудования, имущества группы.	0-2
9	высокое качество проведения ежедневной и генеральной уборки помещений.	0-2
10	увеличение объема работы, выполнение работы сверх установленных норм.	0-2
Итого:		20

**Критерии оценок показателей эффективности профессиональной Деятельности работников для установления премиальных выплат
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии**

№ п/п	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	баллы
1	качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов	0-2
2	обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	0-2
3	соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрещаемой информации	0-2
4	отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС	0-2
5	отсутствие замечаний по итогам проверок финансово- хозяйственной деятельности организации	0-2
6	отсутствие жалоб со стороны работников	0-2
Итого		12

**Критерии оценок показателей эффективности профессиональной Деятельности работников для установления премиальных выплат
Медицинский персонал**

№ п/п	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	баллы
1	обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссией)	0-2
2	оказание первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья	0-2
3	организация питания обучающихся (воспитанников)	0-2
4	пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни, требованиям охраны труда	0-2
5	организация и создание условий для профилактики заболеваний и оздоровления обучающихся, для занятия ими физической культурой и спортом	0-2

6	профилактика и запрещение курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ	0-2
7	профилактика несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность	0-2
8	проведение санитарно- противоэпидемических, санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в РФ	0-2
9	текущий контроль за состоянием здоровья обучающихся	0-2
Итого:		18

**Критерии оценок показателей эффективности профессиональной Деятельности работников для установления премиальных выплат
Заведующий хозяйством**

№ п/п	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	качественное ведение документации	0-2
2	своевременное организация и проведение ремонтных работ.	0-2
3	своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	0-2
4	обеспечение условий для организации учебно- воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	отсутствие предписаний -2, наличие предписаний -0
5	обеспечение санитарно- гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний -2, наличие предписаний -0
6	своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	0-2
7	эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение охраны труда и техники безопасности в здании учреждения.	отсутствие предписаний -2, наличие предписаний -0
8	эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0-2
9	руководство и контроль за деятельностью обслуживающего персонала	0-2
10	образцовое содержание складов, содержание рабочего места, спецодежды, сохранность оборудования, мебели. Выдачи необходимого сезонного инвентаря	0-2
11	своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	0-2
12	организация работ по благоустройству территории учреждения, своевременное устранение неполадок в хозяйстве.	0-2
Итого:		24

2.7. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов

Цена одного балла = Средства фонда стимулирующих выплат

Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер стимулирующих

выплат работнику = Цена одного балла x Количество баллов работника

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от количества баллов по выполнению критерий (если максимальный балл - 2):

2 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;

1,5 - критерий выполняется, но имеются разовые несущественные упущения;

1 - критерий, основном, соблюдается, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;

0,5- критерий, в основном, соблюдается, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;

0 - критерий не выполняется.

От набранного общего количества баллов по каждому работнику в целом по учреждению и суммы экономии по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости 1 балла, исходя из чего будет произведен расчет суммы иных стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения.

2.8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

**Критерии оценки эффективности
деятельности работников организаций, для установления
персонального повышающего коэффициента**

Наименование категории работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан (далее) – организаций	Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций для установления персонального повышающего коэффициента	Баллы
Педагогические работники	результаты коррекционно- развивающей работы с обучающимися (воспитанниками)	0-2
	индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	0-2
	снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников) состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-2
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками) уроков без уважительной причины	0-2

	участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	0-2
	наличие авторских программ, кружков, факультативов, элективных курсов	0-2
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	0-2
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей	0-2
	доля обучающихся (воспитанников), обследуемых в организациях психолого- медико- педагогических комиссий от общего числа обучающихся (воспитанников) планируемых к обследованию	95%- 2, ниже 95%- 0
	наличие обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	0-2
	сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в организации	95%- 2, ниже 95%- 0
	работа с родителями обучающихся (воспитанников)	0-2
	наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	0-2
	внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно - коммуникативных технологий (ИКТ)	0-2
Педагогические работники	посещаемость детьми дошкольных групп	более 65 % -2, менее-65 % - 0
	наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организации	0-2
	применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0-2
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	0-2
	отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	0-2
	снижение заболеваемости в дошкольных организациях	менее 35%- 2, более 35 %- 0
Младший воспитатель, помощник воспитателя	соблюдение распорядка дня, проведение мероприятий, способствующих психофизическому развитию детей	0-2
	обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующее санитарно - гигиеническим нормам их содержания	0-2
	отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся (воспитанников)	0-2
	обеспечение выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности	0-2
Заместители руководителя	работа общественных органов участвующих в управлении организацией (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие) коллегиальных органов управления организацией (общее собрание	0-2

	(конференция) работников(либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, совет родителей и другие органы)	
	сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в организации	95% - 2, ниже 95% - 0
	наличие нормативно- правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов	0-2
	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	0-2
	привлечение внебюджетных средств для развития учебно - материальной базы (за исключением казенных учреждений)	0-2
Заведующий Хозяйством	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	отсутствие предписаний -2, наличие предписаний -0
	обеспечение санитарно- гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний -2, наличие предписаний -0
	своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	0-2
	своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	0-2
	своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	0-2
	своевременное проведение ремонта в организации	0-2
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов	0-2
	обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	0-2
	соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрещаемой информации	0-2
	отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС	0-2
	отсутствие замечаний по итогам проверок финансово- хозяйственной деятельности организации	0-2
Учебно-вспомогательный персонал	оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-2
	наличие исполнительской дисциплины	0-2

	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
Медицинский персонал	дефекты в оформлении медицинской документации	0-2
	отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся (воспитанников)	0-2
	соблюдение санитарно - эпидемиологических требований и нормативов	есть – 2, 1 и более случаев нарушений – 0
	соблюдение законодательства по охране труда, охране здоровья, требований инфекционной безопасности, правил внутреннего распорядка, техники безопасности	0-2
	соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	есть – 2, 1 и более случаев нарушений – 0

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:

всего от возможностей суммы баллов (100%) – 1,85;

более 80 %- 1,5;

более 70 %- 1,2;

более 60 %- 0,9;

более 40 %- 0,6;

менее 40 %- персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:

всего от возможностей суммы баллов (100%) – 3;

более 90% - 2,7

более 80 % - 2,4;

более 70 % - 2,1;

более 60 % - 1,8;

более 50% - 1,5;

более 40% - 1,2

более 30 %- 0,9;

более 20% - 0,6;

более 10% - 0,3;

менее 10 %- персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

2.9 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников с учетом мотивированного мнения профкома и с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

2.10. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

2.11. Премирование работников также может осуществляться:

-по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год.

Приложение № 2.8.2.3. «Положение об оказании материальной помощи работникам»
к коллективному договору ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих
обучающихся 2025-2027гг. изложить в следующей редакции:

Приложение № 2.8.2.3.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ипатова С.Р.Ипатова

Протокол № 3 от 30.09 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБОУ Белебеевская КШ
для слабовидящих обучающихся

Иванова Э.П.Иванова

Приказ от 30.09. 2025 г. № 148

**Положение
об оказании материальной помощи работникам
ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся
с 01.09. 2025 года**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся, с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- экономия по фонду оплаты труда;
- внебюджетные средства.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет -5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника – по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения - 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением, - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре, опекаемому) или иному лицу, оплачивающему похороны, - 7000 рублей.
- в связи с утратой личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 7000 рублей;

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

III. Порядок оказания материальной помощи

- 3.1. Руководитель учреждения образования с учетом мнения профкома своим приказом оказывает материальную помощь на основании личного заявления работника, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи.
- 3.2 Решение о выплате материальной помощи оформляется при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, по согласованию с планово-экономическим отделом Министерства просвещения Республики Башкортостан.
- 3.3. Материальная помощь выплачивается работнику в течение шести месяцев с даты основания для ее оказания.

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

От работодателя:

Директор ГБОУ
Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся

 Э.П. Иванова
«30» 09 2025 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 С.Р.Ипатова

«30» 09 2025 г.

От работодателя:
Директор ГБОУ

Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся

 Э.П. Иванова
«30» 09 2025 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
 С.Р.Ипатова
«30» 09 2025 г.

Приложение № 2.8.6. «Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск»

к коллективному договору ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся 2025-2027гг. изложить в следующей редакции:

Приложение № 2.8.6.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

Ипатова С.Р.

Протокол № 3 от 30.09 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся

Иванова Э.П.

Приказ от 30.09. 2025 г. № 148



Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск

(Постановление Правительства Республики Башкортостан № 101 от 20.03.2009 года)

- Директор – 3 календарных дня
- Главный бухгалтер – 14 календарных дней
- Бухгалтер – 14 календарных дней
- Врач – 14 календарных дней
- Медицинская сестра – 14 календарных дней

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

От работодателя:

Директор ГБОУ
Белебеевская КШ для
слабовидящих обучающихся
Иванова Э.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Ипатова С.Р.
«30» 09 2025 г.