

Согласовано
Председатель ППО
Протокол заседания
профсоюзного комитета
№ 5 от 03.12.2025



Утверждаю
Заведующий
МАДОУ Детский сад № 254
Н.А. Рыкунова
03.12.2025

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАДОУ Детский сад № 254 городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ Детский сад № 254 городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.12.2025 № 2354, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

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

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

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

1.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Оплата труда воспитателей, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера 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 Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

- а) районный коэффициент – 1,15*;
- б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**;
- в) выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;
- г) выплаты педагогическими работниками, 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 п. 5.2 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 декабря 2019 года № 40-П

**** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года № 40-П;

***** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 года № 10-П.

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

1.10. Руководитель организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

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

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

Административно-управленческий персонал организации – ее работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этой организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения ее деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем организации 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 к окладу по занимаемой должности педагогу-психологу, работающему с детьми из социально неблагополучных семей;
- повышающий коэффициент воспитателям (учителям), ведущим занятия по национальным языкам.

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

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам организации в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

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

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя организации

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	18884	17548	16378	15041

Объемные показатели деятельности и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителя организации определяются в

соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.12.2025 № 2354.

3.3 Размер должностного оклада заместителя руководителя организации устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретный размер оклада определяется руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.5. С учетом условий труда заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем организации.

3.7. На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование*:

заместителя руководителя и иных работников организации, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителю руководителя организации, - по представлению заместителя руководителя.

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

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

4. Условия оплаты труда работников образования

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	1,495	7304
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	2,5209	12315
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	2,7809	13585

4.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих организации, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	1,495	7304	

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

специалист по охране труда – 12067 рублей.

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

Оклады рабочих организации устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
-------------------------------------	--	-------------

5.

1 разряд	1,3651	6351
2 разряд	1,3654	6669
3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304
5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

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

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

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

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

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

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

дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.2.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Оплата труда за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления ставки заработной платы, оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

На оплату труда за сверхурочную работу начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.2.5. Работникам, выполняющим в организации наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной наполняемости групп.

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

5.2.7. Работникам организации за специфику работы осуществляются компенсационные выплаты в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11,6
Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной коррекции недостатков в физическом (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	11,6
Учителям-логопедам	15,4

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

5.2.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата определяется руководителем образовательного организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

5.2.10. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2.1 и 5.2.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.11. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Руководство методическим объединением, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	11,6 (от ставки заработной платы, оклада)

Руководство методическим объединением, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-методист”	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-наставник”	11,6 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационной категории “педагог-наставник”	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (младшим воспитателям, помощникам воспитателей)	23,1 (от ставки заработной платы, оклада)

5.2.12. При наличии оснований для применения двух и более выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, выплата определяется по каждому основанию.

5.2.13. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам к оплате за фактическую нагрузку за наличие квалификационной категории или стаж педагогической работы, в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
Высшая квалификационная категория	0,424
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

6.2.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 3450 рублей пропорционально объему педагогической нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

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

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

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

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам — молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности (или с момента начала реализации статуса молодого специалиста в течение 5 лет непрерывной работы на педагогической должности).

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

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

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

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

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

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

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2.3. Единовременная стимулирующая выплата педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в 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 течении года после окончания обучения к работе на педагогические должности в организации, в размере одной ставки заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня

занимаемой должности, отнесенной к ПКГ.

6.2.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу работника организации, а педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

6.2.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю организации, устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

6.2.6. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.2.4 - 6.2.5 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.2.7. Повышающий коэффициент воспитателям (учителям), ведущим занятия по национальным языкам в размере 11,6 к оплате за фактическую нагрузку.

6.2.8. Ежемесячная надбавка воспитателям, старшим воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, устанавливается к заработной плате:

5000 рублей — воспитателям, старшим воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - помощникам воспитателей.

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

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

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

6.2.10. Выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением работникам МАДОУ Детский сад № 254.

6.2.11. При наличии экономии фонда оплаты труда, достижении показателей эффективности профессиональной деятельности работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

Премирование работников осуществляется из экономии фонда заработной платы:

- по итогам работы за квартал, учебный год – в размере до 5000,00 руб.;
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада), но не более 5000,00 рублей;
- ко Дню пожилых людей – работающим пенсионерам 500 рублей;
- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины), новогоднему празднику - в размере до 5000,00 рублей;
- к юбилейным датам работников (50,55,60,65 лет (женщинам), 60, 65 лет (мужчинам) – в размере до 5000,00 рублей;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными праздниками и юбилейными датами - в размере до 5000,00 руб.;

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются и устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с Положения об установлении стимулирующих выплат работникам за результаты и качество профессиональной деятельности, утвержденное в организации.

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

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере – до 3,00, кроме педагогических работников.

Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере – до 1,85.

6.2.13. Условия установления выплат стимулирующего характера и их размеры конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6.2.14. 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.

При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников может предусматриваться их выплата в полном размере.

6.2.15. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам 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;
- при награждении Почетной грамотой, благодарственным письмом Учреждения – 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой, благодарственным письмом района (города) – 800 рублей;
- при награждении благодарственным письмом Республики Башкортостан – 1000 рублей;
- оказана материальная помощь в соответствии с Положением об установлении материальной помощи организации.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.2. Педагогическая работа руководящих и других работников организации без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

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

увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

7.6. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательной организации составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

8. Порядок определения стажа педагогической работы

8.1. Стаж педагогической работы определяется на основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.12.2025 № 2354, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

9.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.12.2025 № 2354, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

10. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

10.1. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения ее к группе по оплате труда руководителя определяются в соответствии с постановлением Администрации муниципального района городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным

постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.12.2025 № 2354.