



ҚАРАР

« 31 » февраль 2025 й. № 32

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 31 » января 2025 г.

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных бюджетных учреждений Республики
Башкортостан, подведомственных Управлению делами Главы
Республики Башкортостан, действующих в сфере
организации питания**

В целях упорядочения условий оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан, подведомственных Управлению делами Главы Республики Башкортостан, действующих в сфере организации питания, Правительство Республики Башкортостан ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан, подведомственных Управлению делами Главы Республики Башкортостан, действующих в сфере организации питания.

2. Установить, что финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах средств бюджета Республики Башкортостан, предусматриваемых главному распорядителю средств бюджета Республики Башкортостан на соответствующий год, и средств от приносящей доход деятельности.

Премьер-министр
Правительства
Республики Башкортостан



А.Г. Назаров

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Башкортостан
от 31 января 2025 г.
№ 32

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан, подведомственных Управлению делами Главы Республики Башкортостан, действующих в сфере организации питания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – приказ 247н) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение рекомендовано для подведомственных Управлению делами Главы Республики Башкортостан (далее – Управление делами) государственных бюджетных учреждений в сфере организации питания (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу для определения минимальных окладов, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу

(далее – минимальный оклад);

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии установления этих выплат;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, а также главного бухгалтера учреждения.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и почасовая (тарифная) ставка являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия выплаты почасовой оплаты труда и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Минимальные размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказом № 247н.

Минимальные размеры окладов рабочих определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на повышающие коэффициенты по разрядам работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

1.6. Руководитель учреждения на основе настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или иного представительного органа работников (при наличии) утверждает положения об оплате и о материальном стимулировании труда работников учреждения.

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

1.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения руководителем учреждения по согласованию с Управлением делами.

1.9. Размер базовой единицы, устанавливаемый Правительством Республики Башкортостан для определения минимальных окладов по ПКГ, индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

1.11. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.12. Оплата труда работников, занятых:

на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ;

по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Управлением делами и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.14. Наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов, или профессиональным стандартам, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.16. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам учреждения согласно законодательству Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

1.18. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается распоряжением Управления делами.

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются по:

специалистам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ;

профессиям рабочих в соответствии с требованиями ЕТКС с учетом соответствующих коэффициентов для определения размера минимальных окладов.

2.2. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания;

повышающий коэффициент молодым специалистам.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ. Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.

2.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в соответствии с уровнем их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и утверждается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.7. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.8. Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю учреждения, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

№ п/п	Наличие ученой степени, почетного звания	Повышающий коэффициент
1	Ученая степень доктора наук	0,2
2	Ученая степень кандидата наук	0,1
3	Почетное звание	0,1

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

2.9. Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2 в течение 3 лет со дня окончания учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета или магистратуры.

Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, впервые поступивший на работу в учреждение по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, не включая период прохождения военной службы. Статус «молодого специалиста» устанавливается однократно и исчисляется с момента подписания трудового договора между работником учреждения и работодателем.

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

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

3. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения

3.1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих учреждения по соответствующим ПКГ, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения:

Группа по оплате труда руководителя	Средняя фактическая численность работников учреждения	Должностной оклад руководителя, рубли
I	от 101 и более	24830
II	до 100	22350

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ.

4.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается распоряжением Управления делами в кратности от 1 до 8.

4.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, устанавливаются Управлением делами и отражаются в трудовом договоре.

4.7. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы учреждения за отчетный период (квартал, год) в соответствии с порядком оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя и критериев их оценок, устанавливаемых распоряжением Управления делами.

4.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается в порядке, предусмотренном Управлением делами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя учреждения устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

4.9. Размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.10. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты при выполнении работ различной квалификации;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производятся выплаты в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной (установленного) для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке 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 учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за напряженность и специальный режим работы;

премии.

6.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно к должностному окладу в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, проценты
1	от 1 года до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	20
3	от 10 до 15 лет	30
4	от 15 лет и выше	40

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, установлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

6.2.2. Надбавка за напряженность и специальный режим работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Для установления надбавки за напряженность и специальный режим работы рекомендуется использовать следующие показатели:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;
выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и республике, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

высокое профессиональное мастерство;

применение в работе средств малой механизации.

6.2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю, – руководителем;

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

работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, за исключением работников, указанных в абзацах шестом и седьмом настоящего пункта, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных

с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных, особо важных и срочных работ, мероприятий.

6.2.3.2. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

награждении государственными наградами и почетными званиями Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными наградами и почетными званиями Республики Башкортостан, поощрении Главой Республики Башкортостан, Государственным Собранием – Курултайем Республики Башкортостан, Правительством Республики Башкортостан;

награждении (поощрении) наградами Администрации Главы Республики Башкортостан, Управления делами, учреждения.

6.2.3.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

6.3. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 6.2.3.1-6.2.3.3 настоящего Положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за напряженность и специальный режим работы.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных пособий, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. В случаях задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность согласно Трудовому кодексу Российской Федерации

и иным федеральным законам.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе пересмотреть выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.3. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

7.5. Работникам учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности на основании мотивированного заявления может быть выплачена материальная помощь в размере, предусмотренном локальным нормативным актом, в следующих случаях:

- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка;
- в связи со смертью работника учреждения – по заявлению одному из близких родственников (супругу(-е), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны;
- в случае смерти ближайших родственников (муж, жена, дети, мать, отец);
- при заключении брака (впервые) работникам учреждения, проработавшим в учреждении не менее 3 лет;
- в связи с продолжительной болезнью и покупкой дорогостоящих лекарственных средств;
- уходящим по возрасту на пенсию работникам учреждения, проработавшим в нем не менее 10 лет;
- юбилеям (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет), отработавшим в учреждении не менее 5 лет.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственных
бюджетных учреждений
Республики Башкортостан,
подведомственных Управлению
делами Главы Республики
Башкортостан, действующих в
сфере организации питания

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих
общеотраслевые должности специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:				
1.1	1 квалификационный уровень: администратор; техник-программист	1,82	8891	-
1.2	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	1,82	8891	0,10
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:				
2.1	1 квалификационный уровень: инженер-технолог (технолог); бухгалтер;	2,4701	12067	-

1	2	3	4	5
	экономист; экономист по труду; юрисконсульт; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; менеджер; инженер по охране труда			
2.2	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,4701	12067	0,15
2.3	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	2,4701	12067	0,20

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
бюджетных учреждений
Республики Башкортостан,
подведомственных Управлению
делами Главы Республики
Башкортостан, действующих в
сфере организации питания

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников учреждения, занимающих
общеотраслевые должности специалистов, не включенные
в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	Начальник отдела	14607	-
2	Заведующего сектором	13871	-
3	Специалист	12067	-
3.1	первой категории		0,1
3.2	второй категории		0,05
3.3	ведущий		0,2
3.4	главный		0,25

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
бюджетных учреждений
Республики Башкортостан,
подведомственных
Управлению делами Главы
Республики Башкортостан,
действующих в сфере
организации питания

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан, подведомственных Управлению делами Главы Республики Башкортостан, действующих в сфере организации питания

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы:
 - в государственных и муниципальных учреждениях, действующих в сфере организации питания;
 - в учреждениях, предусмотренных постановлением Правительства Республики Башкортостан от 16 мая 2007 года № 131 «Об оплате труда работников отдельных государственных учреждений Республики Башкортостан»;
 - в органах государственной власти и управления СССР по 31 декабря 1991 года;
 - в органах государственной власти и управления Российской Федерации, федеральных органах государственной власти, территориальных органах федеральных органов исполнительной власти;
 - в органах государственной власти и управления субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации;
 - в органах государственного арбитража, в суде и органах прокуратуры;
 - в администрациях районов, городов, районов в городах, поселковых и сельских администрациях; в аппаратах районных, городских, районных в городах, поселковых, сельских советов;
 - в аппарате профсоюзных органов всех уровней (по 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях в этих органах;

в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях в этих органах;

на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, кроме периодов работы, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, включаются:

время обучения работников государственных учреждений, действующих в сфере организации питания, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии законодательством;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам отдельных учреждений для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности. Периоды работы в указанных должностях засчитываются на основании решения руководителя организации и в совокупности не должны превышать пяти лет.