



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель

Профкома «ДМШ №3»

И.И. Хусаинова

2024 г.



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор

МАУ ДО «ДМШ №3»

И.Н. Морозова

2024 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа №3» городского округа  
город Стерлитамак Республики Башкортостан  
(МАУ ДО «ДМШ №3»)  
на 2022 – 2025 г.г.**

Зарегистрировано  
Регистрационный № 152  
В Стерлитамакской городской  
организации профсоюзов  
республиканской  
организации  
«Башкортостан» 2024 г.  
ИНН 0268014840 И.В. Ключкова

Утвержден на собрании  
работников МАУ ДО  
«Детская музыкальная школа № 3»  
Протокол от 07.08.2024 №3

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Стерлитамак  
и Стерлитамакскому району  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
« 20 » 08 20 24 г.  
Регистрационный номер 152  
Подпись *[Signature]*

г. Стерлитамак  
2024г.

1. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников» изложить в следующей редакции:

Приложение № 3  
к коллективному договору



СОГЛАСОВАНО

Председатель

И.И. Хусаинова

И.И. Хусаинова

2024 г.



ТВЕРЖДАЮ

Директор

И.Н. Морозова

И.Н. Морозова

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

1.3. Положение включает в себя:

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

Вышеперечисленные условия оплаты труда 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 № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 п, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

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

1.6. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров реализующих общеразвивающие и предпрофессиональные программы дополнительного образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Республике Башкортостан размера минимальной заработной платы.

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

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

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

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

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

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно реализующие образовательные программы, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.



Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

В учреждении:

- к основному персоналу относятся работники образования: педагогический и учебно-вспомогательный персонал, а также непосредственные руководители указанных работников;
- к вспомогательному персоналу относятся служащие общепрофессиональных должностей и работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- к административно-управленческому персоналу относятся руководитель учреждения и его заместители.

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

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

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

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

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Ставки заработной платы, оклады, руб.
<i>Руководитель учреждения</i>	14526

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года №1929 (с последующими изменениями).

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

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

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

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и

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

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

заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

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

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

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКД «Должности педагогических работников»	
4 квалификационный уровень:	
<b>Преподаватель</b>	10450
2 квалификационный уровень:	
<b>Концертмейстер</b>	9961

4.2. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКД «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
<b>Библиотекарь</b>	7328

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКД «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
<b>Секретарь</b>	5618

4.3. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Ставки заработной платы, оклады, руб.
7 разряд	

<i>Настройщик</i>	7572
1 разряд	
<i>Гардеробщик</i>	4885

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

специалист по охране труда - 9282 рубля;

специалист по кадрам - 9282 рублей.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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 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.

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.

5.2.3. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационные выплаты (доплаты) 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.

5.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее



содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

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

5.2.6. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) 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.

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

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

5.2.8. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1.15, который начисляется на фактический заработок.

5.3. Компенсационные выплаты осуществляются за специфику работы в учреждении.

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

5.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

5.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения - 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, Положением о критериях оценки



эффективности труда и премировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденных (согласованных) учредителем планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование заместителей руководителя, и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

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

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

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

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона 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 выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству образования и науки 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.

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

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

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

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

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

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

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры», название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.3–6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.9. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) за работы, находящиеся в должностные обязанности работников учреждений, непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки установлены в следующих размерах:

**РАЗМЕРЫ  
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В  
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Категории работников	Наименование вида работ и перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальные размеры повышающих коэффициентов
Заместитель руководителя по учебной работе	Организация работы с родителями	0,1 – 1,0
	Организация работ общественных организаций, участвующих в управлении школы (школьный совет и др.)	0,1 – 1,0
	Организация участия учащихся и преподавателей в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п.	0,1 – 1,0
	Организация проведения мероприятий в каникулярное время и выходные дни	0,1 – 1,0
	Организация взаимодействия с другими учреждениями дополнительного образования и культуры	0,1 – 1,0
	Наличие дополнительных классов, находящихся вне основного здания	0,1 – 1,0
	Организация концертной работы школы	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,1 – 1,0
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	Проведение закупок и доставок материальных ценностей	0,1 – 1,0
	Составление графиков рабочего времени подчиненных служб	0,1 – 1,0
	Проведение инструктажей по технике безопасности, противопожарной безопасности и т.п.	0,1 – 1,0
	Разработка и ведение документации по противопожарной безопасности и технике безопасности	0,1 – 1,0
	Наличие дополнительных классов, находящихся вне основного здания	0,1 – 1,0
	Поддержание в исправном состоянии системы водоснабжения, отопления, канализации, электрооборудования	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,1 – 1,0
Преподаватели	Руководство отделами в зависимости от контингента учащихся на отделе	
	1. Контингент учащихся - 20-30	0,1
	2. Контингент учащихся - 30-40	0,2
	3. Контингент учащихся более 40	0,3
	Сохранение контингента учащихся	0,1 – 1,0
	Написание методических работ, разработка программ для учебного процесса, подбор учебно-методической литературы	0,1 – 1,0
Настройщик музыкальных инструментов	Ремонт музыкальных инструментов	0,1 – 1,0
	Настройка музыкальных инструментов, не входящих в группу клавишных	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,1 – 1,0
Специалист по охране труда	Подготовка к ремонтно-строительным работам помещений школы	0,1 – 1,0
	Помощь в уборке помещений школы после ремонтно-строительных работ	0,1 – 1,0
	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1 – 1,0

	Работа по подготовке здания школы, пришкольной территории к началу нового учебного года	0,1 – 1,0
	Организация и участие в проведении генеральных уборок в дни школьных каникул	0,1 – 1,0
	Организация и участие в ежегодных субботниках, проводимых в рамках общегородских месячников по благоустройству	0,1 – 1,0
	Содержание в порядке школьных концертных костюмов, мелкий ремонт костюмов	0,1 – 1,0
	Подготовка к выступлениям концертных костюмов (стирка, глажка)	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,1 – 1,0
кратерь	Ведение воинского учета	0,1 – 1,0
	Ведение, хранение, комплектование и использование архивных документов.	0,1 – 1,0
	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.	0,1 – 1,0
	Оформление и ведение документации по оздоровлению работников школы и их детей	0,1 – 1,0
	Помощь в подготовке документации для награждения сотрудников и для аттестации педагогических работников.	0,1 – 1,0
	Работа с сайтами	0,1 – 1,0
	Организация взаимодействия с другими учреждениями дополнительного образования и культуры	0,1 – 1,0
специалист по адрам	Подготовка документации к аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	0,1 – 1,0
	Ведение табеля учета рабочего времени для преподавателей и работников образовательного учреждения	0,1 – 1,0
	Работа с сайтами	0,1 – 1,0
	Ведение, хранение, комплектование и использование архивных кадровых документов.	0,1 – 1,0
	Организация взаимодействия с другими учреждениями дополнительного образования и культуры	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,1 – 1,0
Уборщик служебных помещений	Постановка (снятие) школы на охранную сигнализацию (ежедневно)	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,10
Гардеробщик	Постановка (снятие) школы на охранную сигнализацию (ежедневно)	0,1 – 1,0
	Другие основания	0,10

6.3.10. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

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

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников, закрепленные Положением о критериях оценки эффективности труда и премировании работников Муниципального автономного учреждения.

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 первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере не более 3000 рублей при:



поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

6.5. Педагогическим работникам, работающим по общеразвивающим программам с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате учреждения по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка - 2000 рублей (педагогическим работникам).

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

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

## 9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с финансовым управлением Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список преподавателей и концертмейстеров, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.6. На новый учебный год учебная нагрузка других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и концертмейстерам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем, как правило, сохраняется.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам в первом и втором учебных полугодиях может различаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателям и концертмейстерам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с взаимного согласия педагогических работников.

7.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, организациям предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного коллегиального органа и при условии, если преподавателя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на месячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

7.10. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

7.12. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в течение календарного года на основании письменного заявления работника по решению руководителя образовательного учреждения в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер)

основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим в размере должностного оклада;

- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;

- регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;

- юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия со дня рождения - в размере должностного оклада;

- тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада.

В случае отсутствия средств на дату обращения право на выплату сохраняется за работником в течение текущего года.

7.13. Руководитель учреждения согласовывает с начальником МКУ «Отдел культуры» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – МКУ «Отдел культуры»), заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по социальным вопросам и Финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан при наличии экономии по фонду оплаты труда:

- повышающий коэффициент за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом;

- премии;

- материальную помощь;

- компенсацию части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней.

Проект приказа о назначении выплаты подлежит направлению руководителем учреждения в МКУ «Отдел культуры» для согласования начальником МКУ «Отдел культуры» в течение двух рабочих дней со дня его поступления.

В течение одного рабочего дня после согласования с начальником МКУ «Отдел культуры» проект приказа подлежит направлению руководителем учреждения курирующему заместителю для согласования в течение 2 рабочих дней со дня его поступления.

В течение одного рабочего дня после согласования с курирующим заместителем проект приказа подлежит направлению руководителем учреждения в Финансовое управление администрации городского округа г. Стерлитамак Республики Башкортостан для согласования в течение 3 рабочих дней со дня его поступления.

Основными условиями осуществления выплаты работникам учреждения являются: наличие экономии по фонду оплаты труда и (или) средств от приносящей доход деятельности в учреждении, а также соответствие основаниям, указанным в абзаце 1 настоящего пункта.

Руководитель учреждения несет ответственность за обоснованное предоставление стимулирующих выплат работникам учреждения.

7.14. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-управленческого и вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

7.15. 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 образовательного учреждения составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

7.16. Руководитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

## 8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

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

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию представляются по должности (концертмейстер).

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

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

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

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

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

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

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

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

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики



Банкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями).

**2. Внести изменения в приложение № 2 к коллективному договору раздел 1 изложить в следующей редакции:**

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора МАОУ ДО «ДМШ №3» Морозовой Ирины Николаевны и работники учреждения, представленные в лице председателя профсоюзного комитета Хусаиновой Ильмиры Ильпатовны.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

**3. Приложение № 7 к коллективному договору изложить в следующей редакции:**

Приложение № 7  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ



Председатель

Профкома «ДМШ №3»

И.И. Хусаинова

2024 г.



Директор

МАОУ ДО «ДМШ №3»

И.Н. Морозова

2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда (смета расходов на выполнение мероприятий по охране труда) на 2024

№ п/п	Мероприятия	Сумма (тыс.руб.)	Сроки исполнения
1.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с вредными и (или) производственными факторами	80	Ежегодно
2.	Приобретение работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами и (или) по результатам специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств	10	В течение года
3	Санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (исключая размещение в номерах высшей категории)	30	По мере необходимости
4.	Приобретение аптечек для оказания первой помощи	7	В течение года
	Испытание внутреннего противопожарного водопровода на водоотдачу, перемотка пожарных рукавов	4	Один раз в год
6.	Прохождение сан. минимума	20	Один раз в 2 года
7	Обучение по охране труда	30	Согласно установленного срока
8.	Дератизация	3	По мере необходимости
	ИТОГО	184	

- средства от иной приносящей доход деятельности;
- средства от экономии средств по фонду оплаты труда.

4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

## **2. Условия оказания материальной помощи работникам.**

Материальная помощь выплачивается в течение календарного года на основании письменного заявления работника по решению руководителей образовательных учреждений в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - в размере должностного оклада;
- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;
- регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;
- юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия со дня рождения - в размере должностного оклада;
- тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада.

В случае отсутствия средств на дату обращения право на выплату сохраняется за работником в течение текущего года.

## **3. Порядок оказания материальной помощи**

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Материальная помощь определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь работнику оказывается при наличии финансовой возможности учреждения. В случае отсутствия средств на дату обращения право на выплату сохраняется за работником в течение текущего года.
6. Материальная помощь руководителю, работникам учреждения производится после согласования с курирующим учреждение заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и Финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.
7. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

**Действие изменений распространяется на отношения, возникшие с 01.01.2024 года.**

Пропумеровано, прошито и скреплено печатью

19 (Девятнадцать) листов

И.Н. Морозова

ДМПШ №3

профкома ДМПШ №3 И.И. Хусаинова

