



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель  
профкома «ДМШ №3»

И.И. Хусаинова

25 декабря 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор  
МАУ ДО «ДМШ №3»

И.Н. Морозова

25 декабря 2025 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 2025 – 2028 г.г.**

Зарегистрировано

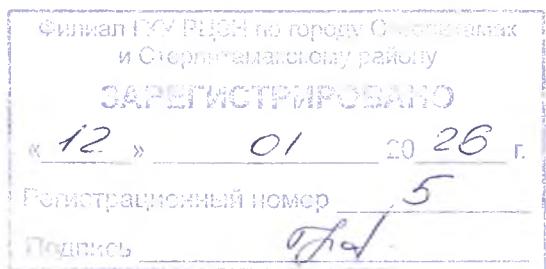
Регистрационный № 13

В Стерлитамакской городской  
организации профсоюзов  
работников культуры

«30 декабря 2025 г.

 Н.В. Клочкива

Утвержден на собрании  
работников МАУ ДО  
«Детская музыкальная школа № 3»  
Протокол от 25.12.2025 №3



г. Стерлитамак

2025г.

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

Приложение № 3  
к коллективному договору

СОСТАВОВАНО

Генеральный

директор «ДМШ №3»

И.И. Хусаинова

окладов 2005г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО

«ДМШ №3»

И.Н. Морозова

окладов 2005г.

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

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

1.3. Положение включает в себя:

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

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

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

1.6. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, установленным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 27 февраля 2012 года N 165н, от 5 мая 2008 года

№ 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

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

1.8. Заработка плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

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

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

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

1.12. 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.

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

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

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

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

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно реализующие образовательные программы, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности (преподаватели и концертмейстеры).

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для реализации образовательных программ, оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

## **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; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом званий и достижений.

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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 учитываются 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.

2.7. 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 праздничные дни;
- в) выплаты за совмещение профессий (должностей).
- г) выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за проверку письменных работ, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников.

## **3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, 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 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения за календарный месяц,

исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Ставки заработной платы, оклады, руб.
<b>Руководитель учреждения</b>	18 884

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.

Руководитель учреждения обязан представлять в Администрацию городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

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

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

3.5 Персональный повышающий коэффициент руководителям учреждений устанавливается в порядке, предусмотренном Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

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

3.7. Администрация городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3.7 и 8.1 настоящего Положения.

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

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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

Заместителям руководителя персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

3.8. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

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

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

#### **4. СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»	
4 квалификационный уровень:	
<i>Преподаватель</i>	13585
2 квалификационный уровень:	
<i>Концертмейстер</i>	12950

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
<i>Библиотекарь</i>	9527

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
<i>Секретарь</i>	7304

4.3. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

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

7 разряд	
<b>Настройщик</b>	9844
1 разряд	
<b>Гардеробщик</b>	6351

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

специалист по охране труда - 12067 рубля;  
специалист по кадрам - 12067 рублей.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности работников непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в следующем порядке: в учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

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

5.7. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждения 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	Проведение закупок и доставок материальных ценностей	0,1 – 1,0

руководителя по административно – хозяйственной работе	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
Преподаватель	Руководство отделами	0,231
	Наставничество	0,116-0,154
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
Секретарь	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 кадрам	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
Библиотекарь	Проведение мероприятий по сохранению школьного библиотечного фонда: проведение ремонта и реставрации нотных изданий	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

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

5.9. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.11. 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 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, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критерии оценки эффективности труда работников учреждения.

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. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;
- выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности;

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный

срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

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

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 устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,27
2	Высшая квалификационная категория	0,424
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслугу лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.3.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

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

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

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

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности.

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

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

В 5-летний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

6.3.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

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

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

6.3.5. повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

6.3.7. руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.4-6.3.7 настоящего Положения, по нескольким

основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разработанного в учреждении перечня оснований (критерииев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения. Период, за который устанавливается стимулирующая выплата: за месяц, квартал, полугодие, год. (Приложение №1 к «Положению об оплате труда»).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.

#### **КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РАБОТНИКАМ МАУ ДО «ДМШ №3»**

Наименование должности	Критерии	Максимальный коэффициент
<b>Заместитель директора по учебной работе</b>	- разработка нормативных и технологических документов, своевременная и качественная подготовка отчётности, документооборота в Учреждении;	до 1,0
	- работа с Интернет-ресурсами по созданию и поддержанию благоприятного имиджа школы, привлечению новых пользователей;	до 1,0
	- установление деловых отношений с различными организациями.	до 1,0
<b>Заместитель директора по АХР</b>	- своевременная и качественная подготовка отчетности, разработка нормативных и технологических документов в Учреждении;	до 1,0
	- создание условий эффективного использования материальных и финансовых ресурсов;	до 1,0
	- обеспечение условий для учебного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности;	до 1,0
	- организация мероприятий по программе энергосбережения;	до 1,0
	- отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей;	до 1,0
	- организация мероприятий по обеспечению выполнения программы «Доступная среда».	до 1,0
<b>Преподаватель, концертмейстер</b>	- отсутствие жалоб на качество работы и нареканий к деятельности преподавателя, концертмейстера	до 1,0
	- уровень этики общения с обучающимися	до 1,0
	- качественное ведение соответствующей школьной документации (журналы, дневники, отчеты и др.)	до 1,0
<b>Библиотекарь</b>	- выполнение и перевыполнение основных показателей: число читателей, посещаемость, книговыдача, количество	до 1,0

	мероприятий; - исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов ответов на запросы), отсутствие замечаний со стороны руководства; - использование новых культурно-досуговых, информационных (социальных) технологий в деятельности библиотеки; - организация прохождения ежегодных медицинских осмотров сотрудниками учреждения.	до 1,0
<b>Секретарь</b>	- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - своевременное и качественное ведение документооборота на основе использования современных информационных технологий и оргтехники - специфика работы с разными типами учреждений (МКУ «Центр учета и обслуживания» г. Стерлитамак, Башинформсвязь и др.) - другие основания	до 1,0 до 1,0 до 1,0 до 1,0
<b>Специалист по кадрам</b>	- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - специфика работы с разными типами учреждений (ЦЗН г. Стерлитамака, управление по труду и соц.зашите населения, управление ПФР) - разработка должностных инструкций с учетом профессиональных стандартов - участие в подготовке документации для награждения сотрудников и для аттестации педагогических работников. - другие основания	до 1,0 до 1,0 до 1,0 до 1,0 до 1,0
<b>Специалист по охране труда</b>	- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - своевременное и качественное ведение документооборота на основе использования современных информационных технологий и оргтехники - другие основания	до 1,0 до 1,0 до 1,0
<b>Настройщик пианино и роялей</b>	- отсутствие жалоб на качество работы и нареканий к деятельности сотрудника - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - другие основания.	до 1,0 до 1,0 до 1,0
<b>Уборщик служебных помещений</b>	- отсутствие жалоб на качество работы и нареканий к деятельности сотрудника - качественное проведение генеральных уборок. - другие основания.	до 1,0 до 1,0 до 1,0
<b>Гардеробщик</b>	- уровень этики общения с обучающимися. -соблюдение трудовой дисциплины надлежащее исполнение трудовых обязанностей. - другие основания.	до 1,0 до 1,0 до 1,0

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно 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, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

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

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 устанавливаться в разном объеме.

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

7.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

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

7.9. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров образовательных организаций применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

7.10. 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);
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

## **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 профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности концертмейстер.

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее 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 образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

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

## **9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая работа в образовательных организациях;
- время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно.

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

10.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитывается время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

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

- время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

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

10.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета - преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), концертмейстерам.

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

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

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

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

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

**2. Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников» коллективного договора изложить в следующей редакции:**

Приложение №2  
к «Положению об оплате труда»

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профкома «ДМШ №3»

И.И. Хусаинова  
20.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО  
«ДМШ №3»

И.Н. Морозова  
20.05.2025г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оказании материальной помощи работникам

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- 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 за счет экономии фонда оплаты труда в течение календарного года на основании письменного заявления работника в случаях:

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

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

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

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

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

#### 3. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.
3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.
4. 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.
5. Руководитель учреждения несет ответственность за обоснованное предоставление стимулирующих

выплат работникам учреждения.

6. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

7. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

8. 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.

9. Материальная помощь руководителю, работникам учреждения производятся после согласования с курирующим учреждение заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и Финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

10. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

**Изменения вступают в силу с 01.09.2025.**

Протумеровано, прошито и скреплено печатями

19 (Девятнадцать) листов

Директор ДМШ №3

 М.И. Морозова

Председатель профкома ДМШ №3

 И.И. Хусаинова

