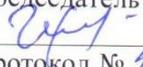


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ  
МБУДО «ДЮОЦ»**

Согласовано:  
Председатель профкома  
 Н.Н. Чернышов  
Протокол № 4 «10»  2020 г.

Утверждено приказом № 90-ОД от 21.10.2020г  
МБУДО «Детско-юношеский центр»  
 С.Н. Котова  
«11»  2020 г.



**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее – Положение), разработано в соответствии с Решением Сосновского районного совета народных депутатов от 31.03.2009 № 143 «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского района», в соответствии с постановлением администрации района от 01.04.2019 № 205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского района», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2019 г., в соответствии с постановлением администрации района от 18.06.2019 г № 338 «О внесении изменений в постановление администрации района от 02.08.2017 № 430 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского района», в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.09.2020 г №738 «Об индексации заработной платы работников областных государственных учреждений» и постановлением администрации Сосновского района от 28.09.2020 №360 «Об индексации заработной платы с 01 октября 2020 г работникам муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета»

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр».

«Детско-юношеский центр».

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом, а также по согласованию с представительным органом работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, бюджета Сосновского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 28.09.2020 № 360 «Об индексации заработной платы с

01 октября 2020 года работникам муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета

«по ПКГ первого уровня - 5750 рубля;

по ПКГ второго уровня – 6571 рублей;

по ПКГ третьего уровня - 8100 рублей. В минимальный оклад ГПСГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня - 9528 рублей.»;

по ПКГ первого уровня:

- профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 5750 рублей;

- профессионально - квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» - 5750 рублей;

- профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 5750 рублей;

- профессионально - квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 5750 рублей;

по ПКГ второго уровня:

- профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

первый квалификационный уровень - 6571 рубля;

второй квалификационный уровень – 6847 рублей;

третий квалификационный уровень - 7097 рублей;

четвертый квалификационный уровень – 7360 рубля;

- профессионально - квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:

первый квалификационный уровень - 6571 рубля;

второй квалификационный уровень - 6847 рублей;

- профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

первый квалификационный уровень - 6571 рубля;

второй квалификационный уровень - 6847 рублей;

третий квалификационный уровень - 7097 рублей;

четвертый квалификационный уровень – 7360 рубля;

пятый квалификационный уровень - 7622 рублей;

- профессионально - квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень – 7097 рублей;

четвертый квалификационный уровень – 7360 рубля;

по ПКГ третьего уровня:

- профессионально - квалификационная группа должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень - 8100 рублей;

второй квалификационный уровень - 8100 рублей;

третий квалификационный уровень - 8100 рублей;

четвертый квалификационный уровень - 8100 рублей;

по ПКГ четвертого уровня:

- профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

первый квалификационный уровень - 9528 рублей;

второй квалификационный уровень - 10856 рубля;

Размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении № 1 к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Сосновского района от 28.09.2020 г №360 «Об индексации заработной платы с 01 октября 2020 года работникам муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по общепрофессиональным профессиям рабочих - тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии "рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий" применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам ( минимальным должностным окладам) минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах.

По ПКГ второго уровня;

2 квалификационный уровень-до 0,10;

3 квалификационный уровень-до 0,15

4 квалификационный уровень-до 0,25

5 квалификационный уровень-до 0,40

По ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень-до 0,20;

2 квалификационный уровень-до 0,30

3 квалификационный уровень-до 0,40

4 квалификационный уровень-до 0,50

5 квалификационный уровень-до 0,60

По ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень-до 0,25;

2 квалификационный уровень-до 0,45

3 квалификационный уровень-до 0,50

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в **приложении № 1 в соответствии с** постановлением администрации Сосновского района от 28.09.2020 г №360 «Об индексации заработной платы с 01 октября 2020 года работникам муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета».

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников

основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.4. Для работников учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на (коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - повышающий коэффициент до 0,20;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать до 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.**

#### **4. Размеры, периоды и условия выплат компенсационного характера работникам учреждений, основные условия их установления и выплаты**

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной

(преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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";

за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый

час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера, порядок премирования.**

5.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

**выплаты работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения»;**

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в

трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

за методическую и инновационную деятельность;

за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

1) организация и участие в проведении семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования – до 15 %;

2) разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и реализация модифицированных и авторских программ – до 15%;

3) достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 10 %;

4) наличие обучающихся – призёров соревнований различного уровня – до 10%;

5) наличие призовых мест по итогам участия тренеров-преподавателей в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня – до 10%;

6) количество обучающихся, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов – до 10%;

7) подготовка членов сборной команды – до 10%;

8) привлечение к систематическим занятиям физической культурой и спортом трудных подростков – до 7%;

9) руководство оздоровительным лагерем – до 10%;

10) организация экскурсий, походов, поездок – до 10%;

11) организация работы по платным образовательным услугам – до 15%;

12) ведение документации и обработку данных по коммунальным услугам – до 15%;

13) эффективное выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – до 5%;

14) за взаимодействие с образовательными организациями района – до 10%;

15) привлечение внебюджетных средств – до 30%.

16) за подготовку, организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий – 10 %

17) за качественное обеспечение сохранности имущества - до 20%:

18) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- до 25%;

19) за ведение школьного сайта- до 17%;

20) ведение документации (протоколы совещаний, педсоветов)- до 15%

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения – до 10%;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – до 10%;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе - до 10%;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 5 %;

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"	До 20
За наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д"	До 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

**Надбавка за стаж непрерывной работы производится в твердой денежной сумме в пределах фонда оплаты труда учреждения.**

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты в руб.
До 3 лет	300
От 3 до 5 лет	450
От 5 до 10 лет	600
От 10 до 15 лет	750
От 15 и более	900

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.7. В случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на нее и производится перерасчет среднего заработка.

**5.8. Выплаты работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения производятся в твердой денежной сумме 1000,0 руб. в месяц. При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный»,**

**«отличник» (по профилю учреждения) выплата за почетное звание применяется по одному из оснований.**

5.9. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## **6. Виды выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления.**

6.1. Для работников муниципального учреждения образования устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Компенсация работникам морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 1 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр», могут устанавливаться следующие выплаты социального характера:

6.2.1. Единовременные пособия (выплаты вознаграждения) при выходе на пенсию, единовременные пособия увольняемым работникам;

6.2.2. Материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

6.4. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются работодателем в соответствии с выплатами социального характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр», осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя,

устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере **12 772 рублей**.

7.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - **0,20**;

наличие почетного звания:

"заслуженный", "мастер спорта" - **0,20**;

"отличник", "почетный работник" по профилю образовательного учреждения - **0,15**;

наличие орденов и медалей – **0,20**.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.8 настоящего положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – **до 15%**;

за работу с вредными или опасными условиями труда - **до 25%**;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя администрацией района, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются распоряжением администрации района.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

7.11. Размеры минимальных должностных окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчинённых руководителю учреждения),:

главный бухгалтер филиала — 9528 руб.;

заместитель руководителя филиала – 9528 руб.;

руководитель филиала – 10 856 руб.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер – 10 218 руб.;

заместитель руководителя учреждения – 10 218 руб.

7.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, руководителю (заведующему) филиала (структурного подразделения) устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.14. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

динамика развития материального обеспечения учреждения – до **15%**;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг – до **15%**;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ - до **15 %**;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами – до **10%**;

социально-психологический климат в учреждении – до **5%**;

за высокие результаты работы - до **10 %** ;

осуществление контроля для эффективного функционирования центра-**10%**;

осуществления контроля за работой технического персонала – до **10%**;

за срочность сложность и качество выполняемой работы- до **15%**;

за стаж непрерывной работы.

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя

учреждения, заместителей руководителя.

7.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБУДО «Детско-юношеский центр» включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы, установленные в приложении к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы тренеров-преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется

образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество

проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр»

**Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки  
зарботной платы по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп работников (ПКГ) муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Детско-юношеский центр»**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, швея, повар, кухонный рабочий, возчик,	5 750	1	5 750

	гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастаньяша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин			
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»				
1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 750	1	5 750
1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	5 750	1	5 750
1.4. Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	5 750	1	5 750
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	6 571	1	6 571

	<p>разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей</p>			
2	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	6 847	1	6 847
3	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	7097	1	7 097
4	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	7 360	1	7 360

2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»				
1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6 571	1	6 571
2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6 847	1	6 847
2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник	6 571	1	6 571
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6 847	1	6 847
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7 097	1	7097
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	7 360	1	7 360
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	7 622	1	7 622
2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии,	7 097	1,1	7 806

	медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре			
2	Зубной врач	7 360	1,2	8 832
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8 100	1,05	8 505
1.2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8 100	1,05	8 505
1.3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8 100	1,1	8 910
1.4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8 100	1,1	8 910
3.2 Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по	8 240	1	8 240

	инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик, контрактный управляющий			
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	8 339	1	8 339
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	8 611	1	8 611
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 776	1	8 776
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	9064	1	9064
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				

4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	9 528	1	9 528
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 856	1	10 856
4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 528	1	9 528
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 528	1	9 528

