

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «ЧДШИ»

Г.Ю.Русакова

Приказ № 12/1- од от 28.02.2020



г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕРДЫНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»**

## I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Чердынская детская школа искусств» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления администрации Чердынского городского округа от 3 февраля 2020 г. № 99 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетной сферы Чердынского городского округа», Постановления администрации Чердынского городского округа от 26 февраля 2020 г. № 151 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Чердынского городского округа и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Чердынского муниципального района».

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Чердынская детская школа искусств».

1.3. В Положении применяются следующие термины и определения:

**тарифная ставка**- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности ( квалификации ) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**оклад ( должностной оклад )** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых ( должностных ) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.4. Положение устанавливает:

- порядок формирования и структуру фонда оплаты труда;
- перечень, размеры, порядок и условия определения базовой части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат работникам и руководителям учреждений.

1.5. Оплата труда работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей с учетом трудового законодательства и настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Повышение заработной платы работников производится на основании нормативных правовых актов администрации Чердынского муниципального района.

1.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и заместителям устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя учреждения.

## **II. Порядок формирования фонда оплаты труда и структура фонда оплаты труда учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета Чердынского муниципального района и направляется на оплату труда работников учреждения, связанного с выполнением муниципального задания.

2.2. ФОТ формируется учреждением на очередной финансовый год и плановый период и отражается в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.3. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников, в том числе руководителя учреждения, и включает:

- оплату труда работников по тарифным ставкам;
- оплату труда работников по должностным окладам (базовым должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- повышенный на 25% размер тарифных ставок, должностных окладов специалистам, работающим в сельских населенных пунктах.

2.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на повышение мотивации работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает следующие стимулирующие выплаты: доплаты, надбавки, премии.

2.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».

2.7. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений».

2.8. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности служащих, отнесенные к следующим ПКГ,

утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении ПКГ общеотраслевых профессий рабочих»:

- должности технических исполнителей;
- общеотраслевые должности служащих первого и второго уровней;
- общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней.

2.9. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание учреждения на очередной финансовый год и плановый период в пределах ФОТ с учетом его структуры и согласовывает его с Учредителем.

2.10. Средства экономии фонда оплаты труда, сложившейся за счет средств бюджета Чердынского района, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Средства фонда оплаты труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

#### **3.1. Выплаты, осуществляемые из базовой части ФОТ.**

3.1.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение 3), от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих» (Приложение 2).

3.1.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется тарифная ставка за выполнение нормы труда в неделю.

3.1.3. Для определения нормы труда устанавливается основной критерий, позволяющий оценить деятельность учреждения по выполнению муниципального задания и личный вклад работника – ученико - час.

3.1.4. Учреждением с учетом мнения представительного органа работников или на основании локального акта может устанавливаться верхний предел трудовой нагрузки с учетом объемных показателей, установленных в муниципальном задании учреждения.

3.1.5. Работникам выплачиваются компенсационные выплаты в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

#### **3.2. Выплаты, осуществляемые из стимулирующей части ФОТ.**

3.2.1. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в виде:

3.2.1.1. доплат:

- персональной за профессиональное мастерство;

#### 3.2.1.2. надбавок:

- за интенсивность и высокие результаты работы ( Приложение № 4);
- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию (квалификацию);

#### 3.2.1.3. премий.

3.2.2. Размер доплаты определяется путем умножения ставки (оклада) работника на соответствующий повышающий коэффициент.

3.2.3. Повышающий коэффициент к ставке (окладу) устанавливается на период, в течение которого существуют основания для установления персональной доплаты в пределах календарного года.

3.2.4. Применение повышающего коэффициента к ставке (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.5. Персональная доплата устанавливается с применением персонального повышающего коэффициента к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, других качественных характеристик сложности.

В учреждении устанавливается персональная доплата работникам за наличие профильного образования, а также за наличие профессиональных достижений, подтверждающих высокий уровень профессиональной подготовки работника:

- за наличие профильного высшего профессионального образования - 0,15;
- за наличие профильного среднего профессионального образования - 0,10;
- за наличие среднего профессионального и высшего профессионального образования сферы культуры или образования - 0,05;
- за профессиональные достижения, подтверждающие высокий уровень профессиональной подготовки ( при наличии подтверждающих документов: сертификатов качества, дипломов профессиональных конкурсов и т.д.) – 0,05

Решение об установлении персональной надбавки к ставке (окладу) и размерах повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

3.2.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается на основании показателей эффективности (Положение о показателях и критериях эффективности).

Надбавка является разовой и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – не более 100% должностного оклада ( тарифной ставки).

3.2.7. Квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается правовым актом Министерства культуры Пермского края в соответствии с действующим законодательством. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования

педагогических работников к качественным результатам труда, профессиональному росту в зависимости от квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию составляют:

- при наличии высшей квалификационной категории – 2600 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории – 1600 рублей.

При наличии педагогической нагрузки свыше 1 ставки надбавка за квалификационную категорию выплачивается в размере 100%.

При наличии педагогической нагрузки меньше 1 ставки надбавка за квалификационную категорию выплачивается пропорционально объему педагогической нагрузки.

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию начисляется с 1-го числа, следующего за отчетной датой.

При наличии у педагогического работника квалификационной категории по разным должностям по основному месту работы выплата надбавки осуществляется по основной должности.

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью в следующих размерах:

- 25% оклада за ученую степень (с момента принятия решения о выдаче диплома) или почетные звания «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

- 10% оклада за награждение знаками отличия Министерства культуры Российской Федерации, Российского профсоюза работников культуры Российской Федерации (благодарственными письмами, почетными грамотами).

3.2.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за трудовой стаж, включающий:

- периоды работы во всех образовательных учреждениях независимо от ведомственной принадлежности у работников, занимающих должности педагогических работников (преподаватель, учитель, концертмейстер);

- периоды работы в учреждениях культуры, молодежной политики и спорта у работников, занимающих должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается в следующих размерах (в процентах оклада или тарифной ставки):

- при выслуге от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге от 10 до 15 лет – 20%;
- при выслуге свыше 15 лет – 30%.

3.2.9. Работникам выплачиваются премии в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения.

3.2.10. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год и плановый период.

3.2.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся по основному месту работы за фактически отработанное время ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Стимулирующая выплата за выслугу лет начисляется с 1-го числа, следующего за отчетной датой.

3.2.12. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Размеры окладов работников устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ ( Приложение № 2).

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

4.2.1. доплат:

персональной за профессиональное мастерство;

4.2.2. надбавок за:

выслугу лет.

4.2.3. премий.

4.3. Решение об установлении доплат, надбавок и премий принимается руководителем организации.

4.4. Размер доплат определяется путем умножения размера оклада работников на соответствующий повышающий коэффициент.

4.5. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. Персональная доплата может устанавливаться путем применения персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Доплата устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена на следующий период, изменена или отменена.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении каждого работника. Размер повышающего коэффициента не должен превышать 0,3 должностного оклада.

4.7. Установление доплат, надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на очередной финансовый год и плановый период.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается за трудовой стаж работы в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и спорта в следующих размерах ( в процентах оклада или тарифной ставки работника):

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;
- при выслуге свыше 15 лет – 30%.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

4.10. Работникам устанавливаются премии в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей, учреждения.**

5.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором ( дополнительным соглашением к трудовому договору), заключаемым с учредителем, устанавливается на основании приказа Учредителя и по согласованию с главой городского округа-главой администрации Чердынского ГО.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения по согласованию с Учредителем.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;
- за квалификацию и качество;
- премии.

5.5. надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, заместителям руководителя за трудовой стаж в учреждениях культуры, туризма и образовательных учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах ( в процентах оклада):

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;
- при выслуге свыше 15 лет – 30%.

5.6. надбавка за квалификацию и качество устанавливается в следующих размерах:

25% оклада – за ученую степень ( с момента принятия решения о выдаче диплома ) или почетные звания «Заслуженный работник культуры РФ»;

10% оклада – за награждение знаком отличия Министерства культуры РФ, Российского профсоюза работников культуры РФ ( за исключением Благодарственных писем, Почетных грамот).



5.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом Учредителя в соответствии с настоящим Положением и с учетом отраслевых показателей деятельности, установленных приказом Учредителя на основании целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных Постановлением администрации Чердынского муниципального района от 16 августа 2016 г. № 171. Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа Учредителя в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

5.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом отраслевых показателей деятельности, установленных приказом Учредителя на основании целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя.

5.9. При наличии ФОТ руководителю могут осуществляться иные выплаты социального характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положения. Решение об оказании материальной помощи и единовременной выплате к очередному отпуску руководителю учреждения принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5.10. При наличии ФОТ заместителю руководителя учреждения могут осуществляться иные выплаты социального характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Решение об оказании материальной помощи и единовременной выплаты к очередному отпуску заместителя руководителя Учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя.

5.11. При организации и проведении массовых мероприятий на территории городского округа, имеющих региональное значение, по распоряжению администрации округа может выплачиваться премия в размере, указанном в Распоряжении.

## **VI. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

6.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам осуществляются следующие компенсационные выплаты:

- районный коэффициент;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- иные выплаты компенсационного характера.

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором, работнику производится доплата

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

## **VII. Порядок и условия премирования работников.**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных заданий, за высокие результаты работы.

7.2. Решение о введении каждой из премий принимает Руководитель учреждения.

7.3. К видам премий относятся:

- премия за выполнение важных и срочных работ (поручений);
- премия за интенсивность работы;
- премия за высокие и результаты работы.

7.4. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных, новых форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное выполнение иной порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с учетом сроков и качества их выполнения, максимальным размером не ограничивается и выплачивается за счет внебюджетных источников.

7.6. Премия за интенсивность работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.д.
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения.

7.7. Премирование за интенсивность работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность работы.

7.8. Премия за высокие результаты работы может выплачиваться работникам единовременно по следующим основаниям:

- при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждениями знаками отличия РФ, награждениями орденами и медалями РФ в размере трех окладов ( должностных окладов );
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Почетной грамотой Министерства культуры, молодежной политики и массовых коммуникаций Пермского края, Почетной грамотой главы Чердынского муниципального района в размере одного оклада ( должностного оклада ).

7.9. Максимальным размером премия не ограничивается.

7.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

7.11. Все премии работникам выплачиваются из внебюджетных средств либо из экономии ФОТ.

### **VIII. Иные выплаты социального характера**

8.1. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь;
- единовременная выплата к очередному отпуску.

8.2. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается из экономии ФОТ, а также из внебюджетных средств.

8.3. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением об оплате труда.

8.4. Порядок предоставления выплат социального характера

8.4.1. Материальная помощь в размере одного должностного оклада работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- смерти работника или близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящиеся на его иждивении ( при предоставлении подтверждающих документов);
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, противоправных действий третьих лиц ( при предоставлении подтверждающих документов);
- необходимости проведения дорогостоящего лечения, приобретения дорогостоящих медикаментов, восстановления здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем (при предоставлении подтверждающих документов);
- в связи с юбилейной датой со дня рождения ( 50, 55 лет и далее через каждые 5 лет).

8.4.2. Единовременная выплата в размере одного должностного оклада к очередному отпуску выплачивается при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников,**  
**относимых к основному персоналу**

По виду экономической деятельности «Образование»:

- преподаватель;
- концертмейстер.

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов)**  
**работников общепрофессиональных должностей**  
**специалистов, служащих учреждений культуры, искусства**

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя	8180

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов)**  
**для должностей специалистов, служащих**  
**учреждений дополнительного образования**

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных
			тарифных

			ставок, окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа	преподаватель	10450
1.2.	Четвертый квалификационный уровень	концертмейстер	9070

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Чердынская детская школа искусств»**

**ПРИКАЗ**

от 29.11.2021г.

№ 69/2-од

**О внесении изменений в Положение  
о порядке и условиях оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
"Чердынская детская школа искусств"**

На основании Постановления администрации Чердынского городского округа № 688 от 26.11.2021г. «Об утверждении изменений, которые вносятся в постановление администрации Чердынского городского округа от 26.02.2020 № 151 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений в сфере культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Чердынского городского округа и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Чердынского муниципального района»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в Приложение № 2 "Схема тарифных ставок (окладов (должностных окладов) работников общепрофессиональных должностей специалистов, служащих учреждений культуры и искусства".
2. Ввести изменения в Приложение № 3 "Схема тарифных ставок (окладов (должностных окладов) для должностей специалистов, служащих учреждений дополнительного образования".
3. Изложить Приложения 2,3 в новой редакции:

**СХЕМА**

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов)  
работников общепрофессиональных должностей  
специалистов, служащих учреждений культуры, искусства**

<b>№</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальный размер тарифных ставок, окладов, рублей</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1.1.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя	8507

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов)**  
**для должностей специалистов, служащих**  
**учреждений дополнительного образования**

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа	преподаватель	10868
1.2.	Четвертый квалификационный уровень	концертмейстер	9433

4. Изменения считать вступившими в силу с 01.10.2021 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУДО «ЧДШИ»



Г.Ю. Русакова