

Согласовано:
Начальник
управления культуры администрации

Л.Н. Марчук

« 12 » 04 2019г.

Утверждаю:
МУДО ДМШ №1 КГО
Директор

Смолянова И. В.

Приказ № 4-В от « 11 » 04 2019г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Скрябина Е.Г.

« 11 » 04 2019г.

**Положение
об оплате труда работников Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1»
Копейского городского округа**

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» Копейского городского округа (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в редакции от 24.05.2017 № 255-П), решением Собрании депутатов Копейского городского округа Челябинской области от 26.11.2014 № 998-МО «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования Копейского городского округа» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия и порядок оплаты труда работников Учреждения, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности Учреждения по оказанию муниципальных услуг, повышению качества муниципальных услуг и результативности деятельности Учреждения.

2. Положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ);

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Основные условия оплаты труда работников

6. Оплата труда работников включает: должностные оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

7. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложению 1 к настоящему Положению.

8. Оклад работников каждого квалификационного уровня устанавливается в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям учреждений.

9. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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.

10. При применении почасовой оплаты труда работников Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

12. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены настоящим Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, кроме материальной помощи.

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или

час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работника к сверхурочной работе и форма компенсации осуществляется на основании приказа директора Учреждения. (ст. 99, 152 ТК РФ);

6) доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего директора их штатным заместителям не производятся.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

17. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации.

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

19. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты в пределах фонда оплаты труда по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) праздникам, профессиональным праздникам (по приказу директора учреждения).

20. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие почетного звания, учёной степени, ведомственного нагрудного знака;

- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) выплаты молодым специалистам;
- 5) выплаты за работу в сельских населенных пунктах округа.

21. Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления установлены в настоящем Положении. Перечень должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом управления культуры администрации округа в муниципальном задании подведомственному учреждению.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления должны определяться с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

23. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей. Показатели, характеризующие результаты труда работников, определяются на основании перечня критериев оценки деятельности специалистов муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования Копейского городского округа Челябинской области, утвержденного приказом управления культуры администрации округа.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

24. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания и учёной степени устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности и ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 1) до 20 процентов от должностного оклада (оклада):
 - за почётное звание «народный»;
 - за учёную степень доктора наук;
- 2) до 10 процентов от должностного оклада (оклада):
 - за почётное звание «заслуженный»;
 - за учёную степень кандидата наук.

25. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет 5 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

26. Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии Российской Федерации и учреждениях образования Российской Федерации.

27. Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

- 1) при стаже от 3 до 5 лет - 3 процентов должностного оклада (оклада);
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 5 процентов должностного оклада (оклада);
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 10 процентов должностного оклада (оклада);
- 4) при стаже свыше 15 лет - 15 процентов должностного оклада (оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, по установленному окладу, но не выше нормы часов преподавательской работы по трудовому договору.

Для библиотечных работников библиотеки Учреждения размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30 ноября 2004 года № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

28. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются педагогическим работникам Учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

29. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах округа, устанавливается надбавка в размере до 25 процентов должностного оклада (оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утверждаемым Постановлением Правительства Челябинской области от 18.12.2008 № 411-п.

30. К выплатам по социальной поддержке относятся выплаты библиотечным работникам ежегодного лечебного пособия в размере одного должностного оклада, выплачиваемые в соответствии с Законом Челябинской области от 30 ноября 2004 года № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

V. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей

31. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

33. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом управления культуры администрации округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в кратности от 1 до 3. Показатель кратности может быть увеличен до 5 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Соотношение средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения рассчитывается и контролируется в течение текущего календарного года. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

34. Оценка сложности труда директора Учреждения, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением.

Показатели оценки сложности руководства Учреждением установлены приказом управления культуры администрации.

35. Группа по оплате труда директору Учреждения утверждается приказом управления культуры администрации.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения приказом управления культуры администрации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

37. Администрация городского округа и отраслевые органы, в ведении которых находятся муниципальные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых администрацией городского округа и отраслевым органом в ведении которых находится муниципальное учреждение, за соответствующий период.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются директору в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

38. Руководители муниципальных образовательных учреждений в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляет не ниже 70 процентов.

39. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в муниципальных учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов) без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями* составляет не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

40. Оклады (должностные оклады) заместителей директора Учреждения устанавливается на 30-50 процентов ниже оклада директора Учреждения.

41. Выплаты компенсационного характера заместителю директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и осуществляются в

пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда указанных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств от приносящей доход деятельности.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения и его заместителей в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам.

44. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер до 100 процентов в случаях:

- 1) нарушения трудовой дисциплины и производственной дисциплины;
- 2) наличие фактов нецелевого расходования средств бюджета;
- 3) нарушение правил бюджетного учета и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- 4) нарушение сроков исполнения приказов управления культуры администрации;

5) выявление нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору Учреждения должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

45. Единовременное премирование директора Учреждения производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, качественное выполнение внеплановых работ по заданию управления культуры администрации, на основании приказа управления культуры администрации с указанием величины единовременной премии (в процентном отношении к должностному окладу директора или суммой) и основания для выплаты.

VI. Заключительные положения

48. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с начальником управления культуры администрации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

49. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, предоставление которых осуществляется на платной основе.

50. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов согласно перечню должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

51. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их прямые руководители.

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

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

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом управления культуры администрации округа и формируется в соответствии с:

1) приказом Министерства культуры России от 05.05.2014 № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу* по видам экономической деятельности»;

2) приказом Министерства культуры Челябинской области от 10.06.2014 № 172 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности».

52. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

53. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и утверждается приказом управления культуры администрации исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и

54. Объем средств, направленный на оплату труда работников и директора Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не должен превышать 50% от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1 к Положению (в редакции
 решения Собрания депутатов Копейского
 городского округа Челябинской области от
27.03.2019, № 690-НР)

Система окладов по профессиональным квалификационным группам, профессиям
 и должностям муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры
 администрации Копейского городского округа Челябинской области

Требования к квалификационным категориям установлены на основании Квалификационного справочника должностей руководителей,
 специалистов и других служащих утвержденным Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов - перечень должностей установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»				
Квалификационный уровень	Оклад (рублей)	Профессии и должности	Категория	Требования к образованию и опыту практической работы
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня				
1 квалификационный уровень	6 581	настройщик пианино и роялей	4-8	Постановление Минтруда РФ от 26.04.2004 N 63 "Об утверждении Единого та- рифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 59, Разделы: "Общие профессии производств музыкальных инструментов", "Производство клавишных инструментов", "Производство смычковых инстру- ментов", "Производство шиповых инструментов", "Производство язычковых инструментов", "Производство духовых и ударных инструментов", "Ремонт и restaврация музыкальных инструментов"
4 квалификационный уровень	6 868			Присваивается высококвалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных рабо-тах, тарифицированным не ниже 6 разряда, в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на особо важных и особо ответственных работах, определенным Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных уч-реждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных гос. учреждений»
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих - перечень профессий установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»				
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня				

I квалификационный уровень	5 723	гардеробщик	1	Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 N 31 (ред. от 24.11.2008) "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих"
		дворник	1	
		уборщик служебных помещений	1	
I квалификационный уровень	5 723	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2-3	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1"
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня				
I квалификационный уровень	6 009	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1"

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8 712	артист оркестра	вторая категория	высшее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 3-х лет по специальности, соответствующей профилю образования
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8 298	библиограф	без категории	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8 298	библиотекарь	без категории	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8 712	библиограф библиотекарь	вторая категория	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 127	библиограф библиотекарь	первая категория	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) 2 категории не менее 3 лет
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 957	библиограф	ведущая категория	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь			искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) 1 категории не менее 3 лет
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	звукооператор	8 712		среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	звукооператор	9 127		высшее профессиональное образование (культура и искусство, техническое) без предъявления требований к стажу работы или средне-профессиональное и стаж работы не менее 3-х лет в должности звукооператора 2 категории
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	светооператор	9 127		высшее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 2 лет

Перечень должностей, требования к которым установлены профессиональными стандартами

Требования к профессиональным категориям установленным на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»				Требования к опыту практической работы	
Уровень квалификации	Оклад (рублей)	Профессии и должности	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы	
Пятый уровень квалификации	7 725	специалист в сфере закупок	среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок		
Шестой уровень квалификации	8 011	старший специалист в сфере закупок	высшее профессиональное образование бакалавриат, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	не менее трех лет в сфере закупок	
Седьмой уровень квалификации	8 298	ведущий специалист в сфере закупок	высшее профессиональное образование - магистратура, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	не менее четырех лет в сфере закупок	

Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»			
Уровень квалификации	Оклад (рублей)	Профессии и должности	Требования к образованию и обучению
Пятый уровень квалификации	6 295	специалист по персоналу	Среднее профессиональное образование - программа подготовки специалистов среднего звена Дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации Высшее образование - бакалавриат Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки в области поиска и подбора персонала Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки в области проведения оценки персонала Высшее образование Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки в области организационного и профессионального развития персонала Высшее образование Дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области экономики, нормирования и оплаты труда, программы повышения квалификации
Шестой уровень квалификации	7 725	специалист по персоналу менеджер по персоналу	
Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»			
Уровень квалификации	Оклад (рублей)	Профессии и должности	Требования к образованию и обучению
Третий уровень квалификации	5 723	секретарь-администратор	Среднее общее образование Профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессиям
			Требования к опыту практической работы

			рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих		
Третий уровень квалификации	5 723	делопроизводитель	Среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих	-	
Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»					
Уровень квалификации	Квалификационная категория	Оклад (рублей)	Профессии и должности	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы
Шестой уровень квалификации	Высшая квалификационная категория	10 300	педагог дополнительного образования преподаватель*	Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или Высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным программам, предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки"	-
	Первая квалификационная категория	9 871			
	Вторая квалификационная категория	9 443			
	Без квалификационной категории	8 584			
Шестой уровень квалификации	-	7 869	методист	Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или Высшее образование либо среднее	-

				профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки"
* Наименование должности используется в организациях дополнительного образования при реализации дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих образовательных программ в области искусств (детские школы искусств по видам искусств). Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования - перечень должностей работников образования, установлен приказом Министерства отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»				
		Оклад (рублей)	профессии и должности	квалификационные требования к должности без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
без квалификационного уровня		5 723	секретарь учебной части	среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень	высшая квалификационная категория	9 099	концертмейстер	высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы
	первая квалификационная категория	8 720		
	вторая квалификационная категория	8 341		
	без квалификационной категории	7 583		

Требования к должностям руководителей учреждений культуры установлены на основании Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37; требования к должностям руководителей учреждений дополнительного образования установлены на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

Требования к должностям руководителей учреждений культуры		
Наименование должности	Оклад (рублей)	Квалификационные требования
Директор	оклад устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему положению	высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях в соответствующей профессии учреждения отрасли не менее 5 лет
Заместитель директора	на 30 % ниже должностного оклада директора	высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях в соответствующей профессии учреждения отрасли не менее 3 лет (п.7 Общих положений, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37)
Требования к должностям руководителей учреждений дополнительного образования		
Директор	оклад устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему положению	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет
Заместитель директора	на 30 % ниже должностного оклада директора	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет

Приложение № 3 к Положению
(в редакции решения Собрания
депутатов Копейского городского
округа Челябинской области
от 27.03.2019 № 690-МР)

Размеры
должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда

(рублей)

N п/п	Тип учреждений	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1	Муниципальные учреждения дополнительного образования	24 645	19 253	17 881
2	Муниципальные учреждения по библиотечному обслуживанию населения Муниципальные учреждения культурно-досугового типа Муниципальное учреждение по сохранению историко- культурного наследия	24 314	18 993	17 640