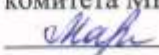
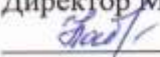


СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО «ДДТ»
 Р.А. Марченко

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «ДДТ»
 В.И. Набережная
Приказ № 251 от 30.12.2019 г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества» города Котовска Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Котовска Тамбовской области (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Котовска от 28.12.2017 № 2015 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Котовска Тамбовской области (далее - Учреждение), 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При установлении оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. 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;

1.4.2. 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).

1.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам учреждений осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Выплаты социального характера, устанавливаются работникам Учреждения при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь на медикаменты, погребение, выплаты, связанные с выходом на пенсию, юбилейными датами и другие), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании его письменного заявления и постановления администрации города.

1.8. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

1.9. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается локальным нормативным актом работодателя в порядке, установленном постановлением администрации города от 04.07.2016 №1233 «Об утверждении предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) муниципального учреждения и Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения».

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей (рабочих профессий) относимых к основному персоналу устанавливается исходя из специфики муниципального учреждения локальным нормативным актом работодателя.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников и отнесение должностей (профессий) работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета размера повышающего коэффициента по занимаемой должности), увеличенный на размер повышающего коэффициента по должности основного персонала образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням приводятся в приложении к настоящему положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные работодателем в локальных нормативных актах, не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных постановлением администрации города.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы

3.1. Работникам устанавливаются следующие размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы:

3.1.1. Повышающий коэффициент по должности работников основного персонала учреждений устанавливается 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 0,30;
 - 2 квалификационный уровень – до 0,45;
 - 3 квалификационный уровень – до 0,50.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться к работникам, не отнесенным к основному персоналу, при этом должности и рабочие профессии должны быть отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

Применение повышающего коэффициента по должности основного персонала увеличивает оклад, ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.2. Повышающий коэффициент работникам основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.3. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями по профилю учреждения, отраслевыми грамотами профильных Министерств может быть установлен повышающий коэффициент до 0,13.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.4. Для педагогических работников учреждения установить повышающий коэффициент 0,10 по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работодателем. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность (рабочую профессию), изменения (не подтверждения) квалификационной категории. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в локальных актах работодателя и в трудовых договорах работников.

4. Размеры, периоды и условия выплаты персонального повышающего коэффициента

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может быть отменен или размер его снижен решением руководителя учреждения при нарушении работником федерального, областного законодательства, иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей.

5. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников Учреждения, основные условия их установления

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) и производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

5.1.4. при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

5.1.5. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.7. за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

5.1.8. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Минимальный размер доплаты – 25 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются:

за увеличение объема работ – согласно трудовому договору,

за заведование учебными кабинетами, мастерскими – 5% от должностного оклада,

за руководство методическим объединением, советом, творческой группой и т.п. – 5%.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6. Перечень видов премий и иных выплат стимулирующего характера для работников Учреждения, основные условия их установления

6.1. Для работников Учреждения могут быть установлены следующие виды премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

№п/п	Критерии выплаты	Размер премии
1.	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):	
	- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 20%
	- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 100%
	- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	до 50%
	-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 10%
	-участие в инновационной деятельности	до 40%
	- участие в конкурсах профессионального мастерства	до 100%
	-своевременная и качественная подготовка учебно- методического материала	до 20%
	- дополнительная работа с обучающимися, педагогами, родителями	до 30%

- использование в работе Интернет – ресурсов (организация дистанционного обучения, личный сайт педагога, использование образовательных платформ, работа на педагогических порталах)	до 40%
- организация и проведение платных услуг	до 50%
- участие в педагогических форумах по обмену опытом работы	до 40%
- подготовка лауреатов, победителей, призеров мероприятий различного уровня: ○ муниципального ○ регионального ○ Всероссийского ○ Международного	до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 2000 руб.
- выполнение особо важных и срочных работ (подготовка Учреждения к учебному, устранение последствий аварий, подготовка и проведение международных, российских, региональных и муниципальных , других особо важных и ответственных работ)	до 2 – х должностных окладов

Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального акта работодателя.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в следующих случаях:

- подготовка Учреждения к учебному году ;
- устранение последствий аварий ;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных и муниципальных мероприятий ;
- других особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

6.2. Для работников Учреждения может быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка молодым специалистам;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении.

6.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическая и инновационная деятельность;
- разработка эффективных предложений по организации работы учреждения;
- работа, связанная со спецификой контингента воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- специфика образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- организация и проведение тематических лекций, мероприятий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иных критериев, установленных работодателем.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или размер его снижен работодателем за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- иных критериев, установленных работодателем.

6.2.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается на основании постановления администрации области.

6.2.4. выплата за стаж непрерывной работы в учреждении

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты(%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5	от 5 до 10
от 5 до 10	от 10 до 15
от 10 до 15	от 15 до 20
от 15 и более	от 20 до 30

6.3. Конкретные виды премий и иные выплаты стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

Должностной оклад устанавливается в размере 12 400 рублей для руководителя:

- прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности и назначенного на должность;
- прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности после истечения срока действия квалификационной категории.

7.3. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

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

Размер персонального повышающего коэффициента может складываться из следующих коэффициентов:

до 0,20 – за наличие ученой степени (кандидата, доктора наук);

до 0,20 – имеющего почетное звание «заслуженный» ;
до 0,10 – имеющего звание «доцент»;
до 0,15 – имеющего почетное звание «отличник», «почетный работник»,
награжденным орденами и медалями по профилю образовательного
учреждения, отраслевыми грамотами профильных Министерств;
масштабность управления:
- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;
- за каждого работника списочного состава 0,0005;
- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до
0,5.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения
устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного
оклада руководителя учреждения, на основании требований к
профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы
для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от
сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.5. Коэффициенты, предусмотренные в п.7.3., распространяются на
заместителей руководителя учреждения для установления персонального
повышающего коэффициента, который не должен превышать 3,0.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его
заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, его
заместителям производятся в соответствии с разделом 5 настоящего
Положения.

7.8. Руководителю учреждения, его заместителям по решению
работодателя с учетом результатов деятельности учреждения могут
выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год),
единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.8.1. Премия руководителю учреждения ежемесячно устанавливается
постановлением администрации города в размере до 35 процентов
должностного оклада. Ежемесячная премия устанавливается с учетом
результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и
целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, размеры
премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты
устанавливаются постановлением администрации города.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение
особо важных и срочных работ выплачивается на основании постановления
администрации города.

7.8.2. Заместителям руководителя учреждения премии устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

7.9. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы;

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителям, заместителям руководителя по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.9.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплаты может складываться из следующих показателей:

- положительная динамика качества знаний воспитанников;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в размере до 145 процентов должностного оклада.

Размер надбавки может быть отменен или размер её снижен за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение результативности в работе.

7.9.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах руководителя учреждения, его заместителей.

7.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности 3.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

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

включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, трудовым договором и режимом рабочего времени.

8.2. Объем преподавательской работы педагогов дополнительного образования учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

8.3. Право распределять преподавательскую (учебную) нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

8.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского
творчества» города Кото夫ска Тамбовской области

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского
творчества» города Кото夫ска Тамбовской области по профессионально -
квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням

Ква лиф ика ци он ный уро вень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер ми нимально го оклада (минимал ного долж ностного оклада), минимал ной ставки заработной платы, рублей в месяц	Рекомендуе мый повы шающий ко эффициент по занимае мой долж ности работ ников основ ного персо нала	Размер ежемесяч ной денеж ной ком пенсации на обеспе чение кни гоиздатель ской про дукцией и периодичес кими изда ниями,	Размер рекоме ндуемо го оклада (должн остного оклада) , ставки заработ ной платы,
---	--	---	--	--	--

				рублей в месяц	рублей в месяц
1	2	3	4	5	6
ПКГ первого уровня					
1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»					
1	Делопроизводитель;	5582	0,00	0,00	5582
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование должностное наименование “старший”	5582	0,00	0,00	5582
1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
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; гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	5582	0,00	0,00	5582
2. ПКГ второго уровня					
2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»					
2	Заведующий хозяйством	6648	0,00	0,00	6648
3. ПКГ третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
2	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; методист;	8100	0,05	100	8505
3	Методист; педагог-психолог;	8100	0,1	100	8910
3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»					
1	Экономист; инженер-программист (программист); инженер по охране труда и технике безопасности	8000	0,00	0,00	8000
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8096	0,00	0,00	8096
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8360	0,00	0,00	8360
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	8520	0,00	0,00	8520

	производное наименование «ведущий»	должностное				
--	---------------------------------------	-------------	--	--	--	--