



## АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУСОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ \_\_\_\_\_

┌  
└

**Об утверждении Положения  
о системе оплаты труда работников  
муниципального учреждения  
дополнительного образования  
в сфере культуры Чусовского  
городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и в целях регулирования правоотношений, связанных с оплатой труда работников учреждения дополнительного образования в сфере культуры Чусовского городского округа  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры Чусовского городского округа.
2. Постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года.
3. Постановление опубликовать в официальном бюллетене муниципального образования «Чусовской городской округ» и разместить на официальном сайте Чусовского городского округа.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Чусовского городского округа по социальной политике.

Глава городского округа – глава  
администрации Чусовского городского округа

С.В.Белов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Чусовского городского округа

от \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

## Положение

о системе оплаты труда работников муниципального учреждения  
дополнительного образования в сфере культуры  
Чусовского городского округа

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 N 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», решения Думы Чусовского городского округа от 20.02.2020 N 150 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Чусовского городского округа».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников (далее - работники) муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры Чусовского городского округа (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения устанавливается в коллективном договоре, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Пермского края, федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чусовского городского округа.

## 2. Принципы оплаты труда

Оплата труда работников основывается на следующих принципах:

2.1. соблюдение основных государственных гарантий по оплате труда работников учреждения, установленных трудовым законодательством.

2.2. обоснованное соотношение величин тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемых правительством Российской Федерации.

2.3. аттестация работников учреждений в порядке, установленном в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. учет рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и учет мнений территориальных организаций, профсоюзов (отраслевых), территориального объединения организаций профсоюзов, объединений работодателей.

2.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

2.5.1. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.5.2. Размер и дата проведения индексации заработной платы работников учреждения ежегодно устанавливаются решением о бюджете Чусовского городского округа.

2.5.3. порядок осуществления индексации заработной платы работников учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами администрации Чусовского городского округа.

## 3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

### 3.1. Основные условия оплаты труда

3.1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схем тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, согласно занимаемых ими должностей.

3.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работ, выполняемых работниками учреждения.

3.1.4. Определение категории учреждения осуществляется на основе интегрального показателя, учитывающего показатели учреждений.

Показатели и порядок отнесения учреждения к категориям устанавливаются в соответствии с нормативно – правовым актом.

Категория учреждения может быть изменена в течение года при изменении показателей.

Установление для учреждения более высокой категории, чем была установлена ранее, допускается только при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения.

3.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.1.6. Совмещение руководителем образовательного учреждения преподавательской работы и определение предельной педагогической нагрузки осуществляется по согласованию с учредителем, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Оплата педагогической нагрузки руководителя производится в порядке, установленном настоящим Положением.

3.1.7. Особенности оплаты труда педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры.

3.1.7.1. Тарифная ставка за отработанный месяц определяется путем умножения размеров тарифных ставок на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

3.1.7.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

Установление месячной заработной платы преподавателей производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года.

Ежегодно составляются и утверждаются тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы).

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника, вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

3.1.7.3. При невыполнении по не зависящим от преподавателей причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.1.7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда основного персонала и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.1.7.5. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются:

- 18 часов в неделю:

преподавателям III - V классов с 5-летним сроком обучения и V - VII классов с 7-летним сроком обучения;

- 24 часа в неделю:

преподавателям I - II классов с 5-летним сроком обучения, I - IV классов с 7-летним сроком обучения.

Концертмейстерам норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается 24 часа в неделю.

3.1.7.6. Почасовая оплата труда преподавателей учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений и организаций, привлекаемым для педагогической работы в Учреждении;

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

3.1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

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

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

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

3.1.11. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.1.12. Источниками финансирования оплаты труда являются:

- средства местного бюджета;

- средства, получаемые от приносящей доход деятельности от предоставления платных услуг и выполнения работ, оказания услуг;

- средства из других источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 4. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения

##### 4.1. Фонд оплаты труда учреждения.

4.1.1. Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается, исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, утверждаемых правовым актом Чусовского городского округа на соответствующий финансовый год и муниципального задания на предоставление муниципальной услуги (выполнение работ) учреждением в соответствующем финансовом году.

4.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета округа, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

4.1.3. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда основного персонала и вспомогательного персонала.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для выполнения работ, оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

4.1.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

4.1.5. Перечень должностей работников учреждения, относящихся к основному персоналу, вспомогательному персоналу и перечень должностей работников учреждения, относящихся к административно-управленческому персоналу, устанавливается согласно приложению 2.

4.1.6. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направленных для выплаты тарифных ставок, окладов (должностных окладов), предусматриваются средства для выплат (в расчете на год) компенсационного, стимулирующего, социального характера, предусмотренных законодательством, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами.

4.1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда,

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТс – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников;  
ФОТк - компенсационный фонд.

4.1.8. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения (ФОТ);

Фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (ФОТд) учреждения составляет  $50\% \pm 10\%$  от базовой части оплаты труда (ФОТб);

Компенсационная часть фонда оплаты труда (ФОТк) составляет  $50\% \pm 10\%$  от базовой части оплаты труда (ФОТб).

4.1.9. Средства экономии фонда оплаты труда, сложившейся за счет средств бюджета Чусовского городского округа, направляются на выплаты стимулирующего характера.

## 4.2. Компенсационные надбавки

4.2.1. В учреждении устанавливаются компенсационные надбавки согласно нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Размеры компенсационных надбавок устанавливаются не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные надбавки устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

4.2.2. Компенсационные надбавки устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплат.

4.2.3. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных надбавок:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работы;
- районные коэффициенты;
- иные выплаты компенсационного характера.

Надбавка за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 20% за каждый час работы в ночное время.

Период работы в ночное время фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Часовая ставка для работников, получающих должностной оклад, рассчитывается путем деления должностного оклада на количество часов в месяц.

Указанная надбавка выплачивается из средств бюджета, направленных на оплату труда.

Сверхурочная работа оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Все остальные надбавки устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

4.2.4. Полагающиеся работнику компенсационные надбавки и порядок их расчета, установленный настоящим Положением, фиксируется в трудовом договоре, заключаемом с работником.

#### 4.3. Стимулирующие доплаты

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера в учреждении используются для поощрения работников учреждения за качественные показатели результативности труда. Стимулирующие выплаты носят единовременный (разовый) или постоянный характер, устанавливаются на период, не более одного года.

4.3.2. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы (за выслугу лет), согласно нижеприведенных таблиц.

Выплаты за стаж работникам дополнительного образования в сфере культуры (кроме педагогических работников):

| N п/п | Выслуга лет        | Процент от должностного оклада |
|-------|--------------------|--------------------------------|
| 1     | 2                  | 3                              |
| 1     | от 5 до 10 лет     | 10                             |
| 2     | свыше 10 до 15 лет | 20                             |
| 3     | свыше 15 лет       | 30                             |

Выплаты за стаж педагогическим работникам дополнительного образования в сфере культуры:

| N п/п | Выслуга лет            | Процент от должностного оклада |
|-------|------------------------|--------------------------------|
| 1     | 2                      | 3                              |
| 1     | от 5 до 8 лет          | 10                             |
| 2     | свыше 8 до 13 лет      | 15                             |
| 3     | свыше 13 лет до 18 лет | 20                             |
| 4     | свыше 18 до 23 лет     | 25                             |
| 5     | свыше 23 лет           | 30                             |

4.3.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад специалиста, служащего и рабочего.

Критерии эффективности деятельности учреждения ежегодно устанавливается правовым актом учредителя, с учетом следующих показателей:

- процент исполнения муниципального задания учреждением;
- отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;



- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд;
- отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы;
- реализация мероприятий, направленных на развитие учреждения.

Критерии оценки личного вклада специалиста, служащего и рабочего учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение специалистом, служащим и рабочим своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения. Иные показатели результативности определяются в каждом учреждении культуры индивидуально в соответствии с основным видом деятельности.

4.3.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно с учетом показателей результативности труда специалистов, служащих и рабочих учреждения.

Перечень показателей результативности труда специалистов, служащих и рабочих учреждения и критерии их оценки устанавливаются не реже одного раза в год локальным нормативным актом учреждения.

4.3.4. Надбавка за почетное звание в сфере культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры устанавливается ежемесячно специалистам, служащим, замещающим должности основного персонала учреждения, согласно нижеприведенной таблице:

| № п/п | Почетное звание                  | Процент от должностного оклада |
|-------|----------------------------------|--------------------------------|
| 1     | 2                                | 3                              |
| 1     | Заслуженный работник культуры РФ | 25                             |

4.3.5. Единовременные выплаты за награждение знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, назначаемые и выплачиваемые в порядке и в размере, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

4.3.6. Иные выплаты стимулирующего характера. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в каждом учреждении культуры индивидуально в соответствии с основным видом деятельности.

4.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

## 5. Выплаты социального характера

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата социального характера (единовременная материальная помощь).

5.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления единовременной материальной помощи определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Чусовского городского округа.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с Учредителем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

6.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения утверждается правовым актом Учредителя.

Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения

6.4. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. При индексации заработной платы работников Учреждения в текущем году может производиться перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителя Учреждения.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливает руководитель Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного руководителю. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.7. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера руководитель Учреждения устанавливает перечень стимулирующих доплат.

6.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты начисляются в порядке, приведенным в пунктах 4.3.1.-4.3.7. настоящего Положения.

6.9. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя.

6.10. Должностной оклад, размеры и порядок начисления стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем, в размере, не превышающем размера, установленного нормативным правовым актом администрации Чусовского городского округа.

6.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения (далее - информация) размещается на сайте учреждения, в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным, по форме согласно Приложению 3.

Приложение 1  
к положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования в сфере культуры  
Чусовского городского округа

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)

| Квалификационные уровни   | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (руб.) |
|---|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников   |  |  |
| 2 квалификационный уровень  | концертмейстер                                   | 9 000,00   |
| 4 квалификационный уровень  | преподаватель                                    | 9 000,00   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня           |  |  |
|   | секретарь учебной части                          | 7 500,00   |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |  |  |
|   | звукорежиссер                                    | 7 783,00   |
| Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"          |  |  |
| 1 квалификационный уровень  | настройщик                                       | 7 592,00   |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"                            |  |  |
| 1 квалификационный уровень  | бухгалтер  | 7 500,00   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»                              |  |  |
| Первый квалификационный уровень   | дворник, уборщик служебных помещений, сторож     | 4 500,00   |
| Сведения о профессиональных стандартах для неквалифицированных рабочих  |  |  |
|   | рабочий по комплексному обслуживанию здания      | 4 500,00   |

Приложение 2  
к положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования в сфере культуры  
Чусовского городского округа

Перечень должностей работников учреждения,  
относящихся к административно-управленческому персоналу:

Директор  
Заместитель директора  
Главный бухгалтер

Перечень должностей работников учреждения,  
относящихся к основному персоналу:

Преподаватель  
Концертмейстер

Перечень должностей работников учреждения,  
относящихся к вспомогательному персоналу:

Звукорежиссер  
Бухгалтер  
Секретарь учебной части  
Настройщик  
Рабочий по комплексному обслуживанию здания  
Дворник  
Уборщик служебных помещений  
Сторож

Приложение 3  
к положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования в сфере культуры  
Чусовского городского округа

**ИНФОРМАЦИЯ**  
о среднемесячной заработной плате директора,  
его заместителя и главного бухгалтера

\_\_\_\_\_,  
(наименование муниципального учреждения)  
за 20\_\_ год

| N<br>п/п | Фамилия, имя, отчество | Должность | Среднемесячная<br>зарплата, руб. |
|----------|------------------------|-----------|----------------------------------|
|          |                        |           |                                  |
|          |                        |           |                                  |