ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МИХАЙЛОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ» ХАРАБАЛИНСКОГО РАЙОНА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

22.07.2013г. № 73

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования «Михайловский сельсовет» |  |  |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области» Администрация муниципального образования «Михайловский сельсовет» постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - Положение).

2. Признать утратившими силу постановления:

2.1. Главы муниципального образования «Михайловский сельсовет»

- от 12.01.2009 №2 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры на территории муниципального образования «Михайловский сельсовет»;

2.2. Администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»:

- от 15.08.2011 № 31 «О внесении изменений в постановление Главы МО «Михайловский сельсовет» от 12.01.2009 № 2»;

3. Обнародовать настоящее постановление в соответствии с Положением о порядке ознакомления граждан с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в муниципальном образовании «Михайловский сельсовет» (об обнародовании нормативных правовых актов), утвержденным решением Совета МО «Михайловский сельсовет» от 23.12.2009 № 19.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2013 года.

Глава МО «Михайловский сельсовет» С.Ф. Полянский

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | приложение  к постановлению администрации  МО «Михайловский сельсовет»  от 22.07.2013 №73 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования «Михайловский сельсовет»

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования «Михайловский сельсовет», (далее - Положение), разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](garantf1://12025268.0) Российской Федерации, [Законом](garantf1://9024765.0) Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры МО «Михайловский сельсовет», финансируемых из бюджета МО «Михайловский сельсовет» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда для работников учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) государственных гарантий по оплате труда;

д) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений (далее - работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и муниципального образования «Михайловский сельсовет», а также настоящим Положением.

1.4. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (далее - работники) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) профессий рабочих и должностей служащих, утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулированию в сфере труда.

2. Заработная плата работников

2.1. Заработную плату работника рекомендуется определять, исходя из:

- должностных окладов (оклады), ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов рассчитываются из минимального размера оклада (приложение №№ 1-3).

2.3. К окладам рекомендуется установление повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию

(для педагогических работников).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам домов культуры, кинотеатров и библиотек с учётом уровня их профессиональной подготовки:

высшее профессиональное образование – 0,5

высшее – 0,4

среднее специальное – 0,25

обучение в профильном учебном заведении – 0,25.

Для преподавателей и концертмейстеров образовательных учреждений устанавливается коэффициент за:

высшее профессиональное образование – 0,5

высшее – 0,4

обучение в профильном высшем учебном заведении – 0, 25.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и концертмейстерам образовательных учреждений с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту, путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,5 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,3 – при наличии первой квалификационной категории;

0,1 – при наличии второй категории до истечения срока ее действия

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.7. В соответствии с указанной выше статьёй Трудового кодекса Российской Федерации к выплатам компенсационного характера отнесены выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

При введении новых систем оплаты труда в учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации; работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных – с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При введении новых систем оплаты труда, условия труда отражаются в трудовом договоре работника, поскольку это является основанием для установления ему выплат компенсационного характера и неотъемлемой частью трудового договора.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Астраханской области.

Необходимо предусматривать следующие выплаты компенсационного характера:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды выплат компенсационного характера | Минимальный размер выплаты компенсационного характера |
| Выплаты за работу в сельской местности.  Рассчитывается на 1 ставку по основной должности | 25% |
| Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.  Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 5% от оклада.  Примечание: Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается. |
| Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | В соответствии с нормами трудового законодательства |
| Доплаты до установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда | До 5205 рублей |

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, такими критериями могут стать:

- количество проведённых мероприятий,

- количество полученных наград;

- исполнительское мастерство;

- осуществление деятельности по планированию;

- своевременность и полнота отчётности;

- количество мероприятий с отдельными социальными группами (дети, инвалиды и др.);

- количество социальных мероприятий;

- и другие.

Необходимо предусматривать следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды выплат стимулирующего характера | Минимальный размер выплаты стимулирующего характера |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Зависит от фонда оплаты труда, установленного учреждению, и вклада работника в результат работы |
| Выплаты за качество выполняемых работ | За подготовку стипендиата админист-  рации Астраханской области - 30%;  администрации МО «Харабалинский район» - 20%;  администрации сельских и городских поселений – 15%  (при наличии нескольких стипендиатов надбавка суммируется, но не превышает 50%). |
| Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в стаж работы рекомендуем включать работу в организациях культуры, независимо от ведомственной подчинённости). Надбавка устанавливается всем работникам учреждения. Стаж считается непрерывным, если период между увольнением и приёмом на работу в учреждение культуры не превышает 3 рабочих дней. | При стаже от 3 до 5 лет - 5%  от 5 до 10 лет – 10 %  от 10 до 15 лет – 15%  от 15 до 25 лет – 20 %  от 25 до 30 лет – 25 %  от 30 и выше – 30% |
| Надбавка молодым специалистам  Примечание: под молодым специалистом следует понимать лицо не старше 35 лет, поступившее на работу в течение 1 года после получения диплома профильного учебного заведения и не имеющее опыта работы, либо обучающееся на последнем курсе профильного учебного заведения и совмещающего обучение с работой в учреждении культуры | 5 % - за первые два года работы |
| Надбавка за почётное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» | 15% |
| Награждение знаком Российской  Федерации | 5 % |
| Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство | Рекомендуется устанавливать с учётом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в том числе -  за учёную степень:  кандидату наук – 1,5  доктору наук – 2,0 |

|  |  |
| --- | --- |
| Надбавка водителям автомобилей за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание её в исправном состоянии | В размере до 50% должностного оклада, зависит от фонда оплаты труда, установленного учреждению |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Зависит от фонда оплаты труда, установленного учреждению, и вклада работника в результат работы |

Выплаты стимулирующего характера данного перечня рассчитываются на 1 ставку по основной должности.

3.Премирование

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчинённых заместителям руководителей

- по представлению заместителей руководителя учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником 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;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период.

3.3. Также рекомендуется выплачивать премию за качество выполняемых работ – единовременно в размере 1 должностного оклада (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

3.4. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4. Материальная помощь

4.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера коллективным договором или локальным актом учреждения может предусматриваться порядок оказания материальной помощи работникам с учетом мнения представительного органа работников и в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете МО «Михайловский сельсовет» на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и

главных бухгалтеров

5.1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение размеров должностных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителю учреждения рекомендуется осуществлять по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;

- сложности труда;

- интенсивности труда;

- результативности труда,

а также с учётом:

- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учётом требований, отражённых в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);

- уставных целей;

- требований к стандартам оказываемых учреждением услуг и работ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии со штатным расписанием утверждаются локальным нормативным актом по согласованию с соответствующим профсоюзом.

Должностной оклад руководителя учреждения, определённый трудовым договором, должен составлять 1,5 размера средней заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения.

5.1. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера не относящихся к оплате труда) работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трёх размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются администрацией МО «Михайловский сельсовет» и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, которое заключается на срок до одного года.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом качественных показателей деятельности учреждения, направленных на конечный результат.

Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников.

Размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход от деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

5.5. Заработная плата руководителя с учётом индивидуальной надбавки не должна превышать трёхкратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей, руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6. Формирование фонда оплаты труда.

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждений на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным с главным распорядителем бюджетных средств в пределах бюджетных средств на оплату труда и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход от деятельности.

6.2. Средства на оплату труда, формируемые за счёт ассигнований бюджета МО «Михайловский сельсовет», включают расходы на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера в порядке, устанавливаемом главным распорядителем бюджетных средств, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Астраханской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Михайловский сельсовет».

6.4. Бюджетные ассигнования по фонду оплаты труда, на предоставление субсидии, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выделяемые на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

7. Штатное расписание.

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников.

В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные действующим законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Верно:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение 1  к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования  «Михайловский сельсовет» |

Минимальные размеры окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников общеотраслевых профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационная  группа | Квалификационный  уровень | Оклад  (руб.) | Наименование должностей |
| 1. | Первый | 3661 | Гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный;  Контролёр газового хозяйства; контролёр-кассир; рабочий; сторож; уборщик служебных помещений; делопроизводитель; секретарь-машинистка |
| Второй | 3835 | Старший контролёр газового хозяйства |
| 2. | Первый | 4011 | Водитель автомобиля, администратор |
| Второй | 4183 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| Третий | 4359 |  |
| Четвёртый | 4533 |  |
| 3. | Первый | 4707 | Бухгалтер |
| Второй | 4882 | Бухгалтер второй категории |
| Третий | 5055 | Бухгалтер первой категории |
| Четвёртый | 5230 | Ведущий бухгалтер |
| 4. | Первый | 5404 | Заведующий хозяйством |
| Второй | 5580 |  |

Верно:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение 2  к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования  «Михайловский сельсовет» |

Минимальные размеры окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и

кинематографии

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационная  группа | Квалификационный  уровень | | Оклад  (руб.) | | Наименование должностей |
| 1. | Первый | | 3661 | | костюмер; киномеханик второй категории;  фильмопроверщик; смотритель музейный  контролёр билетов |
| Второй | | 3835 | |  |
| 2. | Первый | | 4011 | | Настройщик пианино и роялей; администратор;  Художник; культорганизатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; заведующий костюмерной; ведущий дискотеки |
| Второй | | 4183 | |  |
| Третий | | 4359 | |  |
| Четвёртый | | 4533 | | Киномеханик первой категории |
| 3. | Первый | | 4707 | | экскурсовод; специалист по методике клубной работы |
| Второй | | 4882 | | Администратор; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; библиотекарь; библиограф; специалист по фольклору |
| Третий | | 5055 | | Художник - реставратор; художник- декоратор; ведущий библиотекарь; ведущий библиограф;  аккомпаниатор - концертмейстер |
| Четвёртый | | 5230 | | Ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; главный библиограф; звукооператор; хранитель фондов |
| 4. | Первый | 5404 | | Заведующий отделом (филиалом, сектором библиотеки); заведующий отделом (сектором) музея; режиссёр (балетмейстер, хормейстер); руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | |
| Второй | 5580 | | Художественный руководитель; режиссёр- постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской | |

Верно:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение 3  к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования  «Михайловский сельсовет» |

Минимальные размеры окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников дополнительного образования в сфере культуры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационная  группа | Квалификационный  уровень | Оклад  (руб.) | Наименование должностей |
| 1. | Первый | 3661 | Секретарь учебной части |
| Второй | 3835 |  |
| 2. | Первый | 4011 |  |
| Второй | 4183 |  |
| Третий | 4359 |  |
| Четвёртый | 4533 |  |
| 3. | Первый | 4707 | Музыкальный руководитель |
| Второй | 4882 | концертмейстер |
| Третий | 5055 |  |
| Четвёртый | 5230 | Преподаватель, старший методист |
| 4. | Первый | 5404 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей |
| Второй | 5580 |  |

Верно: