



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО ДМШ № 1  
А. П. Кононенко  
приказ № 58 от 29 июня 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
по оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 1» города Невинномыска,  
подведомственного комитету по культуре администрации города  
Невинномыска

I. Общие положения

Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» города Невинномыска, подведомственного комитету по культуре администрации города Невинномыска (далее - Учреждение), разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением главы города Невинномыска Ставропольского края от 20 октября 2008 г. № 3250 (ред. 22 апреля 2003 г.) «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Невинномыска», приказом Министерства культуры Ставропольского края от 12 июля 2013 г. № 415 «О внесении изменений в приказ министерства культуры Ставропольского края от 15 октября 2008 г. № 524 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования, подведомственных министерству культуры Ставропольского края» (с изменениями внесенными приказами министра культуры СК от 26 июня 2009 г. № 278, от 22 марта 2012 г. № 162, от 20 декабря 2012 г. № 1014, от 08 мая 2013 г. № 277/1, от 12 июля 2013 г. № 415, от 16 сентября 2013 г. № 509, от 28 октября 2013 г. № 612), приказом комитета по культуре администрации города Невинномыска от 16 января 2014 г. № 2.

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления в соответствии с принятым положением о стимулирующих выплатах муниципальным бюджетным образовательным учреждением

дополнительного образования детей "Детская музыкальная школа № 1" города Невинномысска;

условия оплаты труда руководителя Учреждения;

объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководящих работников.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (от 25 декабря 2013 г., протокол № 11);

- мнения профсоюзного органа.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше оплаты труда на 31 декабря 2013 г.

Численный состав работников Учреждения достаточный для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком

работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с учетом настоящего положения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, а выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам деятельности и при наличии фонда оплаты труда Учреждения. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, формируемых за счет средств всех финансовых источников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, 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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Невинномысска (далее – городской бюджет).

Аттестация педагогических и руководящих работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

## II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу X настоящего Положения.

2. Должностной оклад руководителя Учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)	
	Группа по оплате труда руководителей	
	I	II
Директор (Заслуженный работник культуры)	11531	10206

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждений и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается комитетом по культуре администрации города Невинномысска в кратности от 1 до 5.

4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения установлены на 10 - 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6. Руководителю Учреждения, заместителям, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения)

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются комитетом по культуре администрации города Невинномысска в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 4709 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 9048 рублей;

2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения выплачиваются по результатам деятельности и при наличии фонда заработной платы.

3. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

### IV. Порядок и условия оплаты труда преподавателей и концертмейстеров

1. Основное звено работников учреждения составляют преподаватели и концертмейстеры.

Должности отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»

- Преподаватель	7500 рублей
- Преподаватель первой квалификационной категории	8600 рублей
- Преподаватель высшей квалификационной категории	9800 рублей
«Должности концертмейстеров»	
- Концертмейстер	7500 рублей
- Концертмейстер первой квалификационной категории	8600 рублей
- Концертмейстер высшей квалификационной категории	9800 рублей

2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» и осуществляется по мере достаточного финансирования субсидий на выполнение муниципального задания.

4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательных Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5. Особые условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

Особые условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

6. С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения выплачиваются по результатам деятельности и при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

7. Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда заработной платы и по результатам деятельности.

#### V. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством;

2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

4. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

№ п/п		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей в области искусств	0,20	0,15	0,10

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

5. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета рекомендуемого минимального размера оклада общеотраслевой профессии рабочих первого уровня в сумме 4709 рублей.

6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

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

1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

<b>Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня</b>	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4709 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4913 рублей;



<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6627 рублей;

2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3. Положением об оплате и стимулировании труда работников рабочих профессий Учреждение устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера при наличии фонда заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 100% оклада (при наличии фонда заработной платы).

4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

#### VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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.

2. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

2. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения:

преподавателей, концертмейстеров и иных работников по представлению заместителей руководителя.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника. Выплата устанавливается сроком не более 1 года. В размере до 100 процентов оклада.

4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по

основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

#### IX. Порядок и условия премирования работников Учреждения

1. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении, установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к профессиональным праздникам.

Премирование осуществляется по решению руководителя по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, преподавателей, концертмейстеров и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2. Премия по итогам работы 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;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за (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 работников по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностного оклада), ставки заработной платы при:

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

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры;

присвоении звания «Почетный гражданин города Невинномысска»;

награждении медалью «За личный вклад в развитие города Невинномысска»;

награждении знаком «За заслуги перед городом Невинномысском»;

награждении знаком «Общественное признание».

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия к юбилейным и праздничным датам, профессиональным праздникам.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

6. Выплата премии согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения.

#### Х. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей

Учреждения относятся к двум группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной)

наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Отнесение Учреждения к одной из 2-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника имеющего I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие филиалов, представительств	за каждое указанное структурное подразделение:	10
4.	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов:	за каждый класс	10
5.	Наличие творческих коллективов в учреждении, ведущих концертную просветительскую деятельность	за каждый коллектив	5
6.	Наличие подготовительных групп	за каждую группу	10
7.	Двухсменность, Трёхсменность обучения		10
			15
8.	Лауреаты конкурсов, выставок: - всероссийских, международных	за звание лауреатов в каждом конкурсе	10

9.	Выпускники школ дополнительного образования, поступившие в СУЗы и ВУЗы творческой направленности	за каждого поступившего	10
----	--	-------------------------	----

Группа по оплате труда Учреждения определяется комитетом по культуре администрации города Невинномысска не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда Учреждения для руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по Учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся на нескольких специальностях (отделениях школы), учитываются 1 раз.

Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов	
		I группа	II группа
1	Учреждение дополнительного образования детей	свыше 500	до 500

## XI. Другие вопросы оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не приведены в настоящем Положении, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава Учреждений образования».

## ХII. Заключительные положения

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с комитетом администрации города Невинномысска и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

В настоящее Положение в процессе работы могут вноситься дополнения и изменения в соответствии с трудовым законодательством.

Директор МБУДО ДМШ № 1

А. П. Кононенко

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета  
по культуре администрации  
города Невинномысска

\_\_\_\_\_ Н. Н. Старченко  
« 03 » сентября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
организации МБУДО ДМШ №1  
города Невинномысска

\_\_\_\_\_ В.В. Павлова  
«03 » сентября 2018 г.