|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Муниципальный район**  **«ЛЕНСКИЙ РАЙОН»**  **Республики Саха**  **(Якутия)** | Описание: Описание: maxis | **Саха Өрөспүүбүлүкэтин**  **«ЛЕНСКЭЙ ОРОЙУОН»**  **муниципальнай**  **оройуон** |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | **УУРААХ** |
| **г. Ленск** | **Ленскэй к** |
| **от «06» \_\_мая\_\_\_\_2025 года № \_\_01-03-359/5\_\_\_** | |

|  |
| --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников**  **муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района**  **«Ленский район» Республики Саха (Якутия)** |

На основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №518 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)", постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №521 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)", п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу:

2.1. постановление главы от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных детских школ искусств МО "Ленский район";

2.2. постановление и.о. главы от 01 июля 2019 года №01-03-569/9 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.3. постановление главы от 13 декабря 2019 года №01-03-1146/9 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.4. постановление главы от 28 августа 2020 года №01-03-421/0 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.5. постановление и.о. главы от 21 января 2021 года №01-03-18/1 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.6. постановление главы от 22 марта 2021 года №01-03-174/1 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.7. постановление и.о. главы от 08 декабря 2021 года №01-03-777/1 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.8. постановление главы от 17 декабря 2021 года №01-03-798/1 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.9. постановление главы от 29 декабря 2021 года №01-03-837/1 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.10. постановление и.о. главы от 07 апреля 2022 года №01-03-184/2 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.11. постановление и.о. главы от 18 апреля 2022 года №01-03-213/2 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.12. постановление главы от 26 апреля 2022 года №01-03-241/2 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.13. постановление и.о. главы от 30 ноября 2022 года №01-03-782/2 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.14. постановление и.о. главы от 15 мая 2023 года №01-03-296/3 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.15. постановление главы от 18 мая 2023 года №01-03-307/3 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.16. постановление главы от 09 июня 2023 года №01-03-351/3 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.17. постановление главы от 13 июня 2024 года №01-03-374/4 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

2.18. постановление главы от 25 декабря 2024 года №01-03-1033/4 "О внесении изменений в Положение об оплате труда от 30 апреля 2019 года №01-03-412/9";

3. Главному специалисту управления делами (Иванская Е.С.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Барбашову А.С.

**Глава А.В. Черепанов**

Приложение

к постановлению главы

от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_2025 г.

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**

**1**. **Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования "Детская школа искусств г. Ленска" муниципального района "Ленский район" Республики Саха (Якутия), (далее - Положение) разработано в соответствии нормативно правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений";

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 5 мая 2008 г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 5 мая 2008 г. №217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

от 29 мая 2008 г. №247н "Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 30 марта 2011 г. "251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии

- Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. №525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

от 31 августа 2007 г. №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. №121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 года № 453 "О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих".

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №521 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)";

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года №518 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее положение регулирует условия и порядок оплаты труда работниковмуниципальной казенной организации дополнительного образования "Детская школа искусств г. Ленска" муниципального района "Ленский район" Республики Саха (Якутия) (далее - Учреждение).

1.3. В рамках настоящего Положения используются следующие термины и сокращения:

заработная плата работников – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (выплаты за интенсивность, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы);

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании заключенного трудового договора;

основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом Учреждения;

1.4. Система оплаты труда работниковУчреждения включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с правовыми актами в области трудового права, перечисленными в пункте 1.1 настоящего Положения, а так же настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного Учреждения.

1.6. Руководителем Учреждения обеспечивается соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. №290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)", дифференциация оплаты труда основного и вспомогательного персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом специфики деятельности учреждения в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Повышение мотивации деятельности работников осуществляется в том числе путем применения стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом показателей эффективности деятельности (системы эффективного контракта).

1.7. Руководителем Учреждения обеспечивается выплата месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

При расчете минимально размера оплаты труда учитывается сумма выплат работнику, включающая должностной оклад, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147,151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации, руководители учреждений обеспечивают уровень заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.8. При разработке (изменении) условий оплаты труда работников Учреждения необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников, 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.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой должности.

1.10. Наименования должностей или профессий и квалификационные требованияк ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.11. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор, если они не носят временного или разового характера.

1.12. Руководитель Учреждения несет ответственность за соблюдение нормативных правовых актов, содержащих нормы труда, и своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения.

1.13. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться на осуществление выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором Учреждения.

1.14. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы".

1.15. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются согласно разделу 7 настоящего Положения.

1.16. Премиальные выплаты работникам Учреждения производятся согласно разделу 8 настоящего Положения.

1.17. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.18. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем Учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников Учреждения.

# 2. Порядок и условия оплаты труда работников образования в сфере культуры

2.1. Размеры окладов педагогических работников,учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделенийустанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, рублей |
| ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" | 7 904 |
| ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 9 225 |
| 2 квалификационный уровень | 9 778 |
| ПКГ "Педагогические работники" | |
| 1 квалификационный уровень | 11 595 |
| 2 квалификационный уровень | 12 289 |
| 3 квалификационный уровень | 12 983 |
| 4 квалификационный уровень | 13 677 |
| ПКГ "Руководители структурных подразделений" | |
| 1 квалификационный уровень | 13 823 |
| 2 квалификационный уровень | 14 653 |
| 3 квалификационный уровень | 15 482 |

2.2.К окладам по соответствующим ПКГ предусмотрены следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

надбавка за педагогический стаж;

надбавка за выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Результат аттестации | Размер надбавки, % |
| Соответствие занимаемой должности | до 5 |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 20 |

2.4.1. Надбавка устанавливается к окладу с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе проведения аттестации.

Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и установления квалификационных категорий на основе показателей их профессиональной деятельности.

2.5.Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| Ученая степень кандидата наук | до 5 |
| Ученая степень доктора наук | до 10 |
| Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 5 |
| Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 10 |

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| От 0 месяцев до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 15 лет | до 10 |
| Свыше 15 лет | до 15 |

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.7. Учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| От 0 месяцев до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 15 лет | до 10 |
| Свыше 15 лет | до 15 |

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.8.Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые поступившим на работу после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 75 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.9. Работникам Учреждения за работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам Учреждения (за исключением руководителяУчреждения иего заместителей).

2.10. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.11.  Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед Учреждением,   
а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

В случае необходимости, установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) приказом руководителя.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 120 процентов.

2.12. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент всех установленных работнику надбавок и доплат с учетом педагогической нагрузки в абсолютном размере.

# 3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры в Учреждении

3.1. Оклады (должностные оклады) работников культуры Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 14 марта 2008 г. №121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада должностного оклада  (в рублях) |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | 1 квалификационный уровень (костюмер) | 11 153 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | 1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей) | 15 213 |
| 2 квалификационный уровень | 16 127 |
| 3 квалификационный уровень | 16 737 |
| 4 квалификационный уровень | 17 649 |
| Должности работников ведущего звена | 1 квалификационный уровень (библиотекарь) | 16 874 |
| 2 квалификационный уровень | 17 888 |
| 3 квалификационный уровень | 18 562 |
| 4 квалификационный уровень | 19 573 |
| 5 квалификационный уровень | 20 247 |

Отнесение должностей работников культуры Учреждения к подгруппам по оплате труда ПКГ в целях определения должностных окладов в рамках настоящего Положения приведена в [приложении N 1](#P950) к настоящему Положению.

3.2. Работникам культуры Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

надбавка за интенсивность труда;

персональная доплата;

надбавка за выслугу лет;

доплата за работу в сельской местности.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры надбавки за выслугу лет работникам культуры Учреждения определяются в размерах, установленных пунктом 2.7. настоящего Положения.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности, должности.

Конкретный размер надбавки за выслугу лет устанавливается приказом Учреждения индивидуально по каждому работнику.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

3.4. Размеры надбавки за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия работникам культуры Учреждения определяются в размерах, установленных пунктом 2.5. настоящего Положения.

3.5. Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.10. настоящего Положения.

3.6. Надбавка за интенсивность устанавливается на условиях в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.7. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и условиях, установленных пунктом 2.9. настоящего Положения.

# 4. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада)  (в рублях) |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 11 195 |
| 2 квалификационный уровень | 11 262 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 11 450 |
| 2 квалификационный уровень | 11 634 |
| 3 квалификационный уровень | 12 573 |
| 4 квалификационный уровень | 13 135 |
| 5 квалификационный уровень | 14 074 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 14 261 |
| 2 квалификационный уровень | 14 825 |
| 3 квалификационный уровень | 15 952 |
| 4 квалификационный уровень | 16 888 |
| 5 квалификационный уровень | 17 733 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 19 140 |
| 2 квалификационный уровень | 19 704 |
| 3 квалификационный уровень | 20 078 |

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ предусмотрены следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

надбавка за интенсивность;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающимдолжностям служащих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| От 0 месяцев до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 15 лет | до 10 |
| Свыше 15 лет | до 15 |

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются все периоды работы по профессии (должности), независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

4.5. Надбавка за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого(ведомственного) знака отличия устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 5 |
| Профессиональный знак отличия | до 5 |
| Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 10 |

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.6.Надбавка за интенсивность устанавливается на условиях в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 150 процентов.

4.7.За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и условиях, установленных пунктом 2.9. настоящего Положения.

4.8.Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.10. настоящего Положения.

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

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада)  (в рублях) |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 9 820 |
| 2 квалификационный уровень | 10 339 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 11 195 |
| 2 квалификационный уровень | 11 605 |
| 3 квалификационный уровень | 12 097 |
| 4 квалификационный уровень | 12 510 |

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ предусмотрены следующие выплаты:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности;

выплаты работникам занятым на работах с вреднымии (или) опасными условиями труда;

персональная доплата.

5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| От 0 месяцев до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 15 лет | до 10 |
| Свыше 15 лет | до 15 |

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

5.5. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия | Размер надбавки, % |
| Отраслевой (ведомственный знак) Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 5 |
| Профессиональный знак отличия | до 5 |
| Почетное звание Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) | до 10 |

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

5.6. Надбавка за интенсивность устанавливается на условиях в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.7. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и условиях, установленных пунктом 2.9. настоящего Положения.

5.8. Оплата труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда составляет не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется по результатам специальной оценки условий труда.

5.9. Персональная доплата устанавливается в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.10. настоящего Положения.

# 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителейсостоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, премиальных выплат с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им Учреждения за предыдущий календарный год.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала;

учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Перечень основного персонала учреждений по видам экономической деятельности используется в целях расчета средней заработной платы работников списочного состава учреждения.

Предельный уровень соотношения среднейзаработной платы руководителя, заместителей Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя и его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 4, согласно постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

Конкретный размер кратности для руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

6.3.В Учреждении устанавливаются группы по оплате труда руководителя исходя из бальной оценки масштаба деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы по оплате труда руководителей | Коэффициент кратности | Сумма баллов |
| Группа I | до 1,7 | свыше 200 |
| Группа II | до 1,5 | от 121 до 200 |
| Группа III | до 1,3 | от 71 до 120 |
| Группа IV | до 1,1 | до 70 |

6.4. Группа по оплате труда Учреждения определяется путем суммирования бальной оценки по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Единица расчета | Вес единицы расчета, баллов |
| Число обучающихся в ДШИ | Один обучающийся | 0,5 |
| Число выпускников ДШИ, поступивших в профильные Сузы и Вузы | 1% от общего числа выпускников | 30 |

Примечание: контингент обучающихся определяется на начало учебного года, при этом дети, занимающиеся на нескольких отделениях, учитываются 1 раз. Перечень и вес единицы расчета могут быть изменены органом местного самоуправления исходя из объективных особенностей организации деятельности ДШИ.

6.5. Условия оплаты труда руководителяУчреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с учредителем, в соответствии с постановлением ПравительстваРоссийской Федерации   
от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

6.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат).

6.7. Премирование руководителя и заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет средств муниципального бюджета в размере до 2% лимитов бюджетных обязательств предусмотренных на оплату труда работников Учреждения по штатному расписанию в соответствии с положением о премировании действующем в Учреждении.

6.8. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям устанавливаютсяв соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат, в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

К заработной плате руководителя применяются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

6.9. Руководителю Учреждения по решению учредителя и его заместителям разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

# 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер выплаты – до 30 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 30 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 ч. вечера  
до 6 ч. утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

7.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Выплата за сверхурочную работусоставляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Работникам Учреждения (педагогам)устанавливается надбавка за – заведование учебными кабинетами, отделением по специальности, согласно приложению №3 настоящего Положения.

7.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# 8. Порядок и условия премирования работников учреждений

8.1. Периодичность, порядок и условия выплаты премий работникам Учреждения устанавливаются Положением о премировании, действующем в Учреждении и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8.2. Объем фонда премирования работников формируется на очередной финансовый год в процентном отношении от фонда оплаты труда Учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда (за исключением руководителя, его заместителей).

# 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1.При заключении трудового договора и внесении изменений в трудовые договоры работников Учреждения целесообразно применение формы эффективного контракта в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы».

9.2. 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.

**Начальник МКУ «ЛРУК» Ж.М. Капралова**

|  |
| --- |
| Приложение №1  к Положению об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу**

**для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителяУчреждения**

*Деятельность в сфере дополнительного образования детей:*

Педагогические работники

**Начальник МКУ «ЛРУК» Ж.М. Капралова**

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к Положению об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) |

ОТНЕСЕНИЕ

должностей к подгруппам по оплате труда   
по профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Подгруппа  по оплате труда | Наименование должности |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 1 | артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;  ассистент номера в цирке;  контролер билетов;  смотритель музейный |
| Должности работников среднего звена | 1 | заведующий билетными кассами;  заведующий костюмерной;  суфлер;  ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;  помощник режиссера;  артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки |
| 2 | репетитор по технике речи;  дрессировщик цирка;  артист балета цирка;  контролер-посадчик аттракциона;  культорганизатор;  организатор экскурсий;  руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;  аккомпаниатор;  распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;  мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда |
| Должности работников ведущего звена | 1 | артист оркестра цирка;  администратор (старший администратор);  режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);  звукооператор;  звукорежиссер;  репетитор по вокалу;  репетитор по балету;  репетитор цирковых номеров;  аккомпаниатор;  аккомпаниатор-концертмейстер учреждений клубного типа;  чтец-мастер художественного слова;  артист эстрадного оркестра (ансамбля);  редактор по репертуару;  хранитель фондов;  специалист по учетно-хранительской документации;  ассистент кинорежиссера;  ассистент звукооформителя;  ассистент кинооператора;  библиотекарь;  библиограф |
| 2 | концертмейстер по классу вокала (балета);  лектор-искусствовед (музыковед);  помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой;  артист хора;  артист оркестра ансамблей песни и танца;  артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;  артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;  методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций (в том числе методист по музейно-образовательной деятельности (I, II категории), методист по научно-просветительской деятельности музея (I, II категории);  редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  лектор (экскурсовод);  лектор-искусствовед, музыковед;  звукооформитель |
| 3 | художник-бутафор;  художник-гример;  художник-декоратор;  художник-конструктор;  художник-скульптор;  художник по свету учреждений клубного типа;  художник-модельер театрального костюма;  художник-фотограф учреждений клубного типа;  артисты - концертные исполнители всех жанров, кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава;  художник-реставратор;  специалист по методике клубной работы;  специалист по жанрам творчества;  специалист экспозиционного и выставочного отдела;  музыкальный оформитель;  кинооператор;  методист по составлению кинопрограмм;  художник-аниматор;  специалист по фольклору;  сотрудник службы безопасности |
| 4 | художник-постановщик учреждений клубного типа,  режиссер-постановщик,  артист-вокалист (солист);  артист балета;  артист оркестра;  артист драмы;  артист (кукловод) театра кукол;  артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов (кроме вспомогательного состава);  инспектор манежа (ведущий представление);  артист – воздушный гимнаст;  артист спортивно-акробатического жанра;  артист жанра «эквилибр»;  артист жанра дрессуры животных;  артист жанра конной дрессуры;  артист жанра жонглирования;  артист жанра иллюзии;  артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик;  монтажер |
| 5 | мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;  художник;  художник-постановщик мультипликационных фильмов;  художник-постановщик;  художник по свету;  художник-фотограф;  аккомпаниатор-концертмейстер учреждений искусства;  художник-реставратор |
| Должности работников руководящего состава | 1 | руководитель литературно-драматургической части,  заведующий музыкальной частью,  заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка,  директор творческого коллектива, программы циркового конвейера;  балетмейстер-постановщик;  звукорежиссер;  кинорежиссер;  режиссер массовых представлений;  режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;  заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;  заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);  руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;  заведующий 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 передвижной выставкой музея;  заведующий сектором музея;  заведующий сектором библиотеки |
| 2 | главный режиссер;  главный балетмейстер;  главный хормейстер;  главный художник;  главный дирижер;  кинооператор-постановщик;  кинооператор комбинированных съемок;  заведующий художественно-оформительской мастерской;  заведующий филиалом библиотеки;  заведующий филиалом музея;  заведующий отделом дома (дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  заведующий реставрационной мастерской;  заведующий отделом библиотеки,  заведующий отделом музея;  художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  главный хранитель фондов;  директор съемочной группы;  главный хранитель музейных предметов |
| 3 | художественный руководитель |

**Начальник МКУ «ЛРУК» Ж.М. Капралова**

|  |
| --- |
| Приложение № 3  к Положению об оплате труда работников муниципальной казенной организации дополнительного образования «Детская школа искусств г. Ленска» муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) |

**Размеры компенсационных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование выплат | Размер |
| I. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников | | |
| 1. | Преподавателям за заведование учебными кабинетами, отделением по специальности | до 10 процентов |

**Начальник МКУ «ЛРУК» Ж.М. Капралова**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Ленской районной

организации Саха (Якутской)

Республиканской организации

Общероссийского профсоюзного

союза работников культуры

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Л.В. Черненок/