

Согласовано:

Председатель ППО МКУ ДО ЦДЮТ

Золотова И.М. Золотова

«26» апреля 2021 г.

Утверждено:

Директор МКУ ДО ЦДЮТ

Смирнова Смирнова Н.Е.

Приказ № 34 от «26» 04 2021 г.



**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
Центра детского и юношеского творчества г.Приволжска
МКУ ДО ЦДЮТ **

Принято на расширенном заседании
трудового коллектива
Протокол № 2 от «26» 04 2021 г.

г.Приволжск

Согласовано:

Председатель ППО МКУ ДО ЦДЮТ

Золотова И.М. _____

«__» _____ 2021 г.

Утверждено:

Директор МКУ ДО ЦДЮТ

_____ Смирнова Н.Е.

Приказ №____ от «__» _____ 2021 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
Центра детского и юношеского творчества г.Приволжска
\МКУ ДО ЦДЮТ **

Принято на расширенном заседании

трудового коллектива

Протокол №____ от «__» _____ 2021 г.

г.Приволжск

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии со ст. 144 ТК РФ в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение принимается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, нормативными правовыми актами Приволжского муниципального района с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок расчета заработной платы работников.

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке

и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1 настоящего Положения);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = О+К+С+Д, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера;

Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады работников учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$О = М_о \times К_д, \text{ где}$$

О – должностной оклад работника;

М_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников.

К_д – коэффициент по занимаемой должности.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нч}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской 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.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В летний период времени педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.5. Должностные оклады других педагогических работников: педагогов- организаторов, методиста, определяются с учетом оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения (планом финансово-хозяйственной деятельности), если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.8. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом коэффициентов, применяемых при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда, установленных положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ Отделу образования Администрации Приволжского муниципального района.

В соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.

2.9. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере 60 – 70% от должностного оклада руководителя.

2.10. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - МКУ отделом образования администрации Приволжского муниципального района, заместителям руководителя образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - МКУ отделом образования администрации Приволжского муниципального района, заместителям руководителя образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с показателями эффективности, установленных положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ Отделу образования Администрации Приволжского муниципального района.

Размер выплат стимулирующего характера (премии) руководителя ежегодно устанавливается МКУ отделом образования

администрации Приволжского муниципального района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и\или опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в сельской местности.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и\или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается 12 % должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и производятся сверх установленной заработной платы, в том числе сверх минимального размера оплаты труда для отдельных категорий работников.

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; срок, на который она устанавливается определяется трудовым договором с учетом содержания и\или объема дополнительной работы.

- ✓ Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) - до 100%,
- ✓ Размер компенсационных выплат за расширение зоны обслуживания составляет - до 70 %,
- ✓ Размер компенсационных выплат за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы составляет - до 100%

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или

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

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:

- ✓ за ведение делопроизводства, за ремонт и обслуживание аппаратуры, за сложность труда - до 70 %,
- ✓ за ведение электронного документооборота, сайта образовательного учреждения – 100%,
- ✓ за оформление отчетности, документов, не входящих в номенклатуру дел – до 70%;
- ✓ за заведование кабинетами – до 20%
- ✓ иные виды выплат

Размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника устанавливаются в зависимости от объема выполнения работы на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. Доплата педагогам дополнительного образования, педагогам - организаторам, работающим в сельской местности, устанавливается в размере 25% оплаты за фактическую учебную нагрузку.

3.6. Для начисления выплат компенсационного характера п.3.3.2- 3.3.3 доплата за час \день \ определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов \дней \ в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом мнения представительного органа работников 1раз в 6 месяцев.

Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.8. Отмена и снижение действующего размера выплат компенсационного характера осуществляется при окончании срока действия приказа, при снижении качества работы, при отказе от выполнения дополнительных обязанностей, при нарушении трудовой дисциплины, при снижении объема необходимых работ.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:
 - за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов;
 - за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения- до 100%
 - за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

- доктор наук - 45 процентов (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);

- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- премия за высокие результаты;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за исполнение общественной нагрузки:

- председателя первичной профсоюзной организации – 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников (ст. 31.37 ТК РФ) – 20% от МРОТ;

- уполномоченного по охране труда - 10% от МРОТ

в) выплаты за качество выполняемых работ работникам осуществляются в соответствии с качественными показателями результативности труда \Приложение № 1 «Положения о выплатах стимулирующего характера» \

г) Выплаты в целях поэтапного доведения средней заработной платы педагогическим работникам до средней заработной платы в Ивановской области

д) выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении назначаются основным работникам учреждения в размере:

- при стаже более 10 лет - до 30% основного оклада.

е) При приёме на работу в учреждение вновь поступившего педагогического работника для качественного выполнения образовательной программы учреждения.

ж) премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и напряжённость работы;
- за образцовое качество выполняемых работ, в том числе за качественное выполнение государственного (муниципального) задания;
- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков занятий обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей;
- за позитивные результаты воспитательной деятельности с обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья).

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 обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

з) Иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором на срок 6 месяцев.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности работника. А также могут устанавливаться по совмещаемой должности и совместителям.

4.4. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу.

5. Другие вопросы оплаты труда.

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

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Порядок и условия выплат материальной помощи.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

5.3.1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам, которые оказались в тяжелом материальном положении.

5.3.2. Материальная помощь предоставляется в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями и т.д.

5.3.3 Материальная помощь руководителю учреждения предоставляется на основании его заявления по распоряжению начальника МКУ отдела образования администрации Приволжского муниципального района, работникам учреждения - на основании приказа руководителя в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями или по другим обстоятельствам в размере до двух должностных окладов.

5.3.4. На основании приказа руководителя учреждения работнику может быть оказана материальная помощь в случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара, кражи или стихийного бедствия в размере до одного оклада;
- тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операции или приобретения лекарств в размере до одного оклада в соответствии с подтверждающими документами;
- смерти члена семьи или близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти в размере до двух должностных окладов;
- юбилейных дат со дня рождения работника – 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее в размере одного должностного оклада;
- вступления в брак, рождения ребенка - один должностной оклад;
- иные ситуации.

Материальная помощь оказывается при наличии средств фонда оплаты труда.

Приложение 1
к положению
об оплате труда работников
МКУ ДО ЦДЮТ

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по КОРЗ; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд 	2296	1 1,03 1,06

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор	5166	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Методист	5472	1 - без категории 1,05- первая категория 1, 10 - высшая категория

ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
--------------------------	--	-------------------------	-------------------------------------

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	4536	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Звукооператор	4549	1