

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
Н.С. Шипицина  
Протокол №7 от 15.05.2020

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора МАОУДО  
«ДДЮТ» г. Чебоксары  
от 20.05.2020г. №241/1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**образовательного учреждения дополнительного образования**  
**«Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования**  
**города Чебоксары – столицы Чувашской Республики**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 г. № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 г. №3570 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары» постановлением администрации города Чебоксары Чувашской Республики от 30.09.2013 №3123, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 26.09.13 №381 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики» и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации (далее постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347).

(в ред. Постановления администрации г. Чебоксары ЧР от 02.02.2015 №302)

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников МАОУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары (далее – МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- коэффициенты к окладам (ставкам);
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- условия оплаты труда директора и заместителей директора МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.2.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Чебоксары, работников, замещающих

должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Чебоксары, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в управлении образования администрации города Чебоксары (далее – Управление образования), осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения (далее соответственно – муниципальные служащие, работники управления образования, управление образования).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами администрации города Чебоксары, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на управление образования, а также обеспечивающих деятельность администрации города Чебоксары (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников управления образования определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников управления образования на установленную численность муниципальных служащих и работников управления образования и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением образования до руководителей учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

1.5. Фонд оплаты труда работников МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;  
ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;  
В<sub>к</sub> - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары устанавливается с учетом:

- а. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,  
Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б. государственных гарантий по оплате труда;
- в. минимальных окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам;
- г. перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- д. перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- е. иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;
- ж. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з. мнения представительного органа работников учреждения.

1.7. Оплата труда работников МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики и администрации города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования согласно настоящему Положению.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем девятым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для

соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем девятым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено

законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер оклада (ставки), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары

устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4131
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5093 4599
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5209 4714
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5209 4714
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5209 4714
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	4383
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	

		5717 5263
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5603
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6153
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6746

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 – 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.8 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимися молодыми специалистами:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет – 0,30.

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами,



имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, коэффициент за выслугу лет устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,50 до наступления стажа работы три года.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры,

коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), за цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет информатики, спортивный зал, танцевальный зал), лабораториями, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, фестивалям, соревнованиям, за работу с библиотечным фондом, за работу в комиссиях на конкурсах, конференциях, соревнованиях, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	до 0,20

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, персональный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 №347.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары – 0,25;

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышения размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2. настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

Размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего положения;

С полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

Полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

2.11. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда работников Дворца творчества, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)**

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4131
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599	
4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093	
при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599	
5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5603	
при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5059	

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень	5059
	3 квалификационный уровень	5550
	4 квалификационный уровень	6666
	5 квалификационный уровень	6813

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

3.2. Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда работников Дворца творчества, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
--	-------------------------	--	--

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3168 3485 3828
	2 квалификационный уровень		4213
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	4405 4680
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	4957 5231
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5550

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 7.2. настоящего Положения.

4.2. Работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя

учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителю, в случае выполнения им комплекса работ по мелкому ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении собственной специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

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

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

#### **V. Условия оплаты труда работников Дворца творчества, занимающих должности по квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

5.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам должностей (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222) и в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации, утвержденное постановлением Кабинетов Министерства ЧР от 12.11.2008 г. № 347, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Чебоксары утвержденное постановлением администрации города Чебоксары от 31.12.2008 г. №346.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
1 разряд	4020
2 разряд	4215
3 разряд	4416

4 разряд	4904
5 разряд	5440
6 разряд	5977
7 разряд	6568
8 разряд	7214
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7281
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена "	9657
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	5380

5.2. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;

Решение об установлении персонального коэффициента к окладу (ставки) и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Персональный коэффициент устанавливается при условии своевременного и качественного выполнения функций и обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями работника за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- передачу опыта молодым работникам;
- внедрение в деятельность учреждения новых управленческих и организационных технологий;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и пр.);

5.3. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

Размеры коэффициента за выслугу лет устанавливаются работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары в зависимости от общего количества проработанных лет в учреждениях образования, культуры по специальностям, соответствующим профилю работы:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;



при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;

при выслуге лет свыше 10 лет – 0,15

Работникам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары, занимающим должности выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

## **VI. Условия оплаты труда руководителей Дворца творчества и их заместителей, главных бухгалтеров**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования администрации города Чебоксары – главных распорядителей средств бюджета города Чебоксары, в ведении которых находятся учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров – приказами руководителей учреждений.

6.2. Управление образования устанавливает руководителям учреждений, находящимся в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, с учетом абзаца 5 настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 8.3 настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям,

главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6.4. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетного и автономного учреждения города Чебоксары и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 7 может быть увеличен по решению управления образования в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень муниципальных учреждений, руководители которых назначаются главой администрации города Чебоксары.

6.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

## **VII. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах:

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7.2. Рекомендуемые размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

№№	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры надбавок, доплат от минимального оклада (ставки)
1.	Педагогический и другой персонал учреждения:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время	повышение окладов на 35 %
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	Уборщикам помещений, выполняющим уборку территории Дворца творчества использующими дезинфицирующие средства, а также занятыми уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
3.	Кухонным работникам:	
	за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от минимального оклада в размере до 12%

7.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом пункта 1.2.1 настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

8.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2.1 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В MAOУДО «ДДЮТ» устанавливаются следующие виды выплат

стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка 25 процентов к окладу (ставке) педагогическим работникам, 10 процентов заместителям директора и главному бухгалтеру (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения);

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями:

заслуженный работник культуры Российской Федерации – 0,30;

заслуженный работник культуры Чувашской Республики – 0,25;

заслуженный работник образования Чувашской Республики – 0,25;

заслуженный юрист Чувашской Республики – 0,25;

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями:

Заслуженный тренер СССР, Заслуженный тренер России, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный мастер спорта России, Заслуженный артист Чувашской Республики – 0,20; Заслуженный тренер Чувашской Республики, Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики, мастер спорта СССР – 0,15.

лицам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые степени:

доктора наук – 30 процентов;

кандидата наук – 20 процентов.

лицам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые звания:

доцент – 20 процентов;

профессор – 25 процентов.

Надбавки устанавливаются от величины оклада без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

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

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается начальником управления образования администрации

города Чебоксары, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

8.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен».

Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары. Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме директора, критерии и показатели деятельности которого утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

## **IX. Другие вопросы оплаты труда:**

9.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации города Чебоксары в размере до одного должностного оклада.

9.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

## **Х. Гарантии по оплате труда**

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

В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании  
работников  
Протокол №3 от 22.05.2020

Приложение к  
Положению об оплате труда работников  
МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары.

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета  
средней заработной платы и определения размера должностного оклада  
руководителя**

Концертмейстер  
Педагог дополнительного образования  
Старший педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Методист  
Старший методист