

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики  
(полное наименование организации)

## Дополнительное соглашение N Б/Н к коллективному договору

От работодателя:

Руководитель образовательной  
организации  
директор MAOУДО «ДДЮТ»  
г. Чебоксары

Е.В. Воробьева

М.П.

14.05.2024

(подпись)

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
MAOУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары

Н.В.Иванова

(подпись)

14.05.2024

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 27.05.2024  
ЗА № 19-13  
И. О. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ  
АДМИНИСТРАЦИИ – РУКОВОДИТЕЛЯ  
АППАРАТА



(подпись)

О.В. ЧЕПРАСОВА

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики) в лице директора Воробьевой Елены Витальевны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работницы в лице председателя первичной профсоюзной организации Ивановой Наталии Валерьевны, действующий(е) на основании Положения о первичной профсоюзной организации, с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 14.05.2024 г. № 3) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор от "06" марта 2023 г. о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1.1. Абзац первый пункта 3.24. раздела III «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в следующей редакции:

«3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- для сопровождения детей 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, братьев и сестер, имеющих общих отца и (или) мать) – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 - 5 календарных дня;
- членам профкома – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- проводы сына на службу в армию – 2 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших при исполнении ими обязанностей военной службы – 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.»

1.2. Изложить Положение об оплате труда работников МАОУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Чебоксары в новой редакции в связи с изменением рекомендуемого минимального размера оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня на основании Постановления администрации города Чебоксары от 24.04.2024 № 1376 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования

администрации города Чебоксары, утвержденное постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 №3570» (приложение 1).

2. Все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 год (годы).

---

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

 Н.В. Иванова

Протокол № 3 от 14.05.2024



УТВЕРЖДЕНО

приказом МАОУДО

«ДЦЮТ» г. Чебоксары

от 14.05.2024 г. № 348

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

Чебоксары

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 N 377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 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 N 347).

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

1.3. 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:

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

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, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;
- 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. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, 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 седьмым пункта 1.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. 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 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, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

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. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

2.2. Утратил силу. - Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 14.11.2022 N 586

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 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   |                             | 7342   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня   | 1 квалификационный уровень: | 9053   |
|   | 2 квалификационный уровень: | 9053   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников   | 1 квалификационный уровень: | 9259   |
|   | 2 квалификационный уровень: | 9259   |
|   | 3 квалификационный уровень: | 9259   |
|   | 4 квалификационный уровень: | 10162  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) | 4 квалификационный уровень: | 10162  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений   | 1 квалификационный уровень: | 9960   |
|   | 2 квалификационный уровень: | 10936  |
|   | 3 квалификационный уровень: | 11990  |

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

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.

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.

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения - 0,25.

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.

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:

0,30 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой 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, научным работникам, профессорско-преподавательскому составу, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

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, 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. утратил силу (коэффициент за сложность)

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 7.2. настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

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 7.2 настоящего положения;

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

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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  | 7342   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня  | 1 квалификационный уровень: | 9053   |
|  | 2 квалификационный уровень: | 9053   |
|  | 3 квалификационный уровень: | 9053   |
|  | 4 квалификационный уровень: | 9053   |
|  | 5 квалификационный уровень: | 9960   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень: | 8174   |
|  | 2 квалификационный уровень: | 8992   |
|  | 3 квалификационный уровень: | 9864   |
|  | 4 квалификационный уровень: | 11847  |
|  | 5 квалификационный уровень: | 12109  |

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

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.

Рекомендуемые 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 VII 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 для всех отраслей народного хозяйства» | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
|---|----------------------------|---|--|
| 1   | 2                          | 3   | 4  |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд<br>2 квалификационный разряд<br>3 квалификационный разряд   | 5633<br>6196<br>6803                                     |
|   | 2 квалификационный уровень |   | 7489   |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд<br>5 квалификационный разряд  | 7831<br>8318   |
|   | 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд<br>7 квалификационный разряд  | 8811<br>9297   |
|   | 3 квалификационный уровень | 8 квалификационный разряд   | 9864   |

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   | 4955  |
| 2 разряд   | 5194  |
| 3 разряд   | 5442  |
| 4 разряд   | 6045  |
| 5 разряд   | 6705  |
| 6 разряд   | 7367  |
| 7 разряд   | 8095  |
| 8 разряд   | 8890  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"  | 8971  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена " | 11899 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"                    | 6630  |

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 (далее управление образования), в ведении которого 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. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих

учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения управление образования должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

6.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, 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 структурной 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;<br>за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;<br>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 не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В МАОУДО «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 в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

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

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 сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «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);

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;

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями:

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

лицам, награжденным государственной наградой Чувашской Республики – Почетной грамотой Чувашской Республики – 0,10;

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 государственного 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 государственного общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

8.6. Рассмотрение вопросов назначения стимулирующих и премиальных выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем Учреждения, осуществляется с участием сотрудника Управления образования администрации города Чебоксары (по согласованию).

## **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 июня 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 возратить 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.

**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

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ  
к коллективному договору**

|   |   |   |  |  |   |               |
|---|---|---|--|--|---|---------------|
| Дата регистрации и регистрационный номер коллективного договора | Численность работников, охваченных коллективным договором, чел.   | Наименование города (района)                | Наименование организации   | Наименование основного вида экономической деятельности | Организационно-правовая форма организации |               |
| № 19-23 от 27.05.2024   | 221   | город Чебоксары                             | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары–столицы Чувашской Республики | 85.41.9  | автономное учреждение                     | муниципальное |
| Дата заключения коллективного договора                          |   | Дата начала действия коллективного договора | Дата окончания действия коллективного договора   |  | Срок действия коллективного договора      |               |
| 06.03.2023  |   | 06.03.2023                                  | 06.03.2025   |  | 2 года                                    |               |
| Стороны коллективного договора, представители                   |   |   |  |  |   |               |
| от работников   |   |   | от работодателя  |  |   |               |
| Председатель первичной профсоюзной организации Н.В. Иванова     |   |   | Директор Е.В. Воробьева  |  |   |               |
| РАЗДЕЛЫ   | <i>Изменения, вносимые в разделы коллективного договора</i>   |   |  |  |   |               |
|   | Раздел III «Рабочее время и время отдыха»   |   | Абзац первый пункта 3.24 изложен в редакции согласно дополнительному соглашению к коллективному договору от 14.05.2024 года.   |  |   |               |
|   | Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников МАОУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Чебоксары» |   | Изложено в редакции согласно дополнительному соглашению к коллективному договору от 14.05.2024 года.   |  |   |               |

Полное название органа, проводившего регистрацию

Администрация города Чебоксары Чувашской Республики  
и.о. заместителя главы администрации – руководителя аппарата



  
(подпись)

О.В. Чепрасова