



Утверждено  
приказом директора ДДТ  
№26/1 -ОД от 19.04.2024 г.

## Положение об оплате труда работников ДДТ

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту Положение) регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее по тексту ДДТ).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ДДТ, сохранения и закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края, утверждённым Постановлением администрации Губахинского муниципального округа Пермского края № 409 от 01.03.2023г. и изменениями, утверждёнными Постановлениями администрации Губахинского муниципального округа Пермского края № 536 от 20.03.2023г., № 2786 от 29.12.2023 г.

1.4. В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к профессиональной квалификационной группе «Руководители», «Специалисты» за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);
- оклад (тарифная ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к профессиональной квалификационной группе «Рабочие», за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат(далее - оклад);
- оплата за один час – фиксированный размер, определенный путем деления должностного оклада (за норму часов педагогической работы в неделю) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ДДТ, занятым на работах с вредными условиями труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников ДДТ к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующие характера;
- фонд оплаты труда - денежные средства, затраченные ДДТ в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты всем работникам: начисленные суммы оплаты труда независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в ДДТ трудовую деятельность на основании трудовых договоров. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет МКУ «ЦБУ».

1.7. В соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003г. № 41 другая регулярная педагогическая работа в ДДТ не является совместительством, в связи с чем не требует заключения отдельного трудового договора.

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

1.9. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов, бюджетных обязательств бюджета Губахинского муниципального округа, предоставленных ДДТ в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) на соответствующий финансовый год.

1.10. На выплаты стимулирующего характера направлено не менее 30 % фонда оплаты труда.

1.11. При оптимизации штатного расписания и сохранении объема муниципальных услуг фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Выплаты компенсационного характера работникам ДДТ регулируются согласно разделу 2 Положения.

1.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДДТ согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.14. Порядок установления должностных окладов работникам приведен в разделе 4.

1.15. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в ДДТ установлены в разделе 5 настоящего Положения.

1.16. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам установлен в разделе 6 настоящего Положения.

1.17. Гарантии по оплате труда педагогических работников установлены в разделе 7 настоящего Положения.

1.18. Порядок оплаты труда директора ДДТ, заместителя директора установлены в разделе 8 настоящего Положения.

1.19. Порядок и условия оплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников установлены в разделе 9 настоящего Положения.

1.20. Штатное расписание – раздел 10 настоящего Положения.

1.21. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников ДДТ являются:

1.21.1. соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника);

1.21.2. отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;

1.21.3. стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

1.21.4. равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

1.21.5. нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или ДДТ в целом;

1.21.6. заработная плата - это результат оценки индивидуального труда.

## **Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

2.2. Педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, – в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки.

2.3. Прочему персоналу – в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах.

2.4. Виды и размеры выплат компенсационного характера:

2.4.1. Выплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда - до 10 %.

2.4.2. Выплаты за совмещение профессии (должностей) – до 100 %.

2.4.3. Выплаты за расширение зон обслуживания – до 100 %.

2.4.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 500 %.

2.4.5. Повышенная оплата за работу в нерабочие праздничные дни – в двойном размере.

2.4.6. Районные коэффициенты – 15 %.

2.4.9. Выплаты за работу с детьми-инвалидами индивидуально на дому – до 20 % (на учебные часы работы с инвалидом).

2.4.10. Выплаты до МРОТ – пропорционально отработанному времени.

### **Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ и экономии по фонду базовой части оплаты труда, за исключением экономии ФОТ, сложившейся за счет незамещенных учебных часов.

3.1.2 Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

3.1.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников ДДТ в процентах или абсолютных размерах пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и результативность работ на основании критериев (показателей), согласованных с представительным органом работников ДДТ, для расчета выплат определенным категориям работников:

- педагогические работники;
- прочие специалисты.

3.1.5. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются:

- работникам, имеющим государственные и отраслевые награды, высшую квалификационную категорию:

- молодым специалистам, поступившим на работу в образовательные организации в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

- ежемесячные выплаты за стаж педагогической деятельности:

До 3-х лет – 20%; от 3 до 8 лет – 10%; от 8 до 13 лет – 15%; от 13 до 18 лет – 20%; от 18 до 23 лет – 25%; более 23 лет – 30%.

3.2. Фонд премирования и материальной помощи формируется из средств стимулирующей части ФОТ, оставшихся после определения надбавок и доплат работникам учреждения и экономии по базовой части ФОТ.

3.2.1. Материальное поощрение и помощь выплачиваются работникам в процентах или абсолютных размерах.

3.2.2. Фонд премирования и материальной помощи распределяет директор приказом по согласованию с представительным органом работников или аттестационной комиссией.

3.2.3. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, лишаются материальных выплат (премий) на один год.

3.2.4. Материальное поощрение выплачивается работникам:

- за высокие результаты работников, учащих в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях и т.д. различного уровня;
- за высокий уровень организации образовательного процесса;
- за высокие спортивные достижения учащихся;
- в связи с юбилеем работников со дня рождения (50 лет и каждые последующие через 5 лет), юбилеем трудовой деятельности (25 лет, 30, 40, 50) и юбилеем ДДТ, выходом на пенсию, получением отраслевых наград всех уровней;
- имеющим государственные и отраслевые награды;
- имеющим высшую квалификационную категорию;
- за отличную организацию, подготовку и проведение мероприятий различных уровней;

- за разработку и внедрение программ организации летнего отдыха детей;
- за подготовку здания к новому учебному году;
- техническому персоналу за хорошее санитарно-техническое состояние здания ДДТ, оборудования, инвентаря, техники;
- активное участие в жизни коллектива работников ДДТ;
- за интенсивность и напряженность работников в определенный период;
- в связи с профессиональными и государственными праздниками.

### 3.3. Размеры материальных поощрений

3.3.1. За высокие результаты, показанные работниками и учащимися в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях и т.д. различного уровня – до 100% оклада.

3.3.2. За высокий уровень подготовки и проведения мероприятий в ДДТ и других уровней - до 100% оклада.

3.3.3. За разработку и внедрение программ организации летнего отдыха детей - до 100% оклада.

3.3.4. В связи с юбилеем работников, выходом на пенсию, 25-летием и т.д. педагогической деятельности, получением отраслевых наград всех уровней, профессиональными и государственными праздниками, юбилеем ДДТ – до 2-х окладов.

3.3.5. За качественную подготовку ДДТ к новому учебному году, качественное санитарно-техническое содержание здания, оборудования, инвентаря, техники - до 100% оклада.

3.3.6. За интенсивность и напряженность работы в определенный период – до 2-х окладов.

### 3.4. Размеры материальной помощи

3.4.1. На погребение близких родственников (супруг(а), родителей, детей) – до 2-х окладов

3.4.2. На длительное лечение в связи с заболеванием – до 2-х окладов

3.4.3. В связи с юбилейными датами, выходом на пенсию, профессиональными праздничными днями – до 2-х окладов.

3.4.4. В связи с чрезвычайными событиями (пожар, наводнение и т.п.) – до 2-х окладов.

3.4.5. Работникам-родителям, имеющим детей-выпускников и детей, поступающих в 1-й класс – до 2-х окладов.

3.4.6. В связи с тяжелым материальным положением – до 2-х окладов.

3.4.7. На рождение ребёнка – до 2-х окладов.

3.4.8. Молодым специалистам в соответствии с Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (глава IV ст. 22) – до 4 окладов.

## **Раздел 4. Порядок определения размера должностных окладов работников ДДТ.**

4.1. Размеры должностных окладов устанавливаются директором исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Уровень образования педагогических работников при установлении размеров окладов 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).

4.2. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады 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» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.3. Изменение размеров должностных окладов производится при:

- получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- изменений, внесенных в «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края», утверждённое Постановлением администрации Губахинского муниципального округа Пермского края № 409 от 01.03.2023г.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет директор.

4.5. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа

"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	14060,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения, высшего образования; 15053,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 15809,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
2.		педагог-организатор	15248,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения, высшего образования; 16325,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 17146,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.

3.	3-й квалификационный	методист	15649,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования,
----	----------------------	----------	--

	уровень		учительский институт и приравненные к нему учебные заведения, высшего образования; 16301,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 17118,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
4.		педагог-психолог	14250,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения, высшего образования; 16301,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 17118,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации

#### 4.6. Определение размера должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих :

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	11832
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Исполнитель художественно-оформительских работ	11832

#### 4.7. Определение размера должностного оклада прочего персонала (административного персонала).

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	11832
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11832
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер	11832

#### 4.8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Таблица 7

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
		Специалист по закупкам	11832

### Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

5.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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"

5.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:  
педагогам-психологам;

методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.4. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

5.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов между ними предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка для работников ДДТ, с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан Пин, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

5.6. Нормы часов учебной работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ДДТ объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

5.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по

выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом.

5.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом ДДТ(тарификация).

5.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

5.10. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

5.11. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с разделом 5 и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с разделом 5.

5.14. Верхний предел объема учебной нагрузки не установлен.

## **Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

6.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификационные списки педагогов ежегодно утверждаются директором ДДТ. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.4. Оплата педагогической работы сотрудников, принятых на временную работу до двух месяцев производится разовыми часами, а также основных педагогов дополнительного образования может производиться в отдельных случаях разовыми часами в соответствии с приказом по учреждению.



Выработка часов фиксируется в приказе на оплату разовых часов и таблице учёта рабочего времени.

6.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.6. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) и исчисляется по следующей формуле:

$T_n \times РД \text{ год}$

$T_{ср} = \frac{\text{-----}}{5 \times 12}$ , где:

$5 \times 12$

$T_{ср}$  – среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

$T_n$  – норма часов педагогической работы в неделю;

$РД \text{ год}$  – количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе;

5 – количество рабочих дней в неделе;

12 – количество месяцев в году.

6.7. На сумму почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения начисляются:

- компенсационные выплаты (за работу с вредными условиями труда);

- районный коэффициент.

6.8. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## Раздел 7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем, настоящим Положением. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

7.3. При установлении учебной нагрузки меньше нормы часов, требуется письменное согласие работника.

7.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда ДДТ.

7.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между директором ДДТ и работниками.

7.6. Оплата работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

7.7. Заработная плата работникам в ДДТ выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

7.8. Заработная плата выплачивается 05 и 20 числа каждого месяца перечислением на указанный

работником счёт в банке (пластиковую карту).

7.9. Расчетные листы МКУ «ЦБУ» предоставляет работникам персонально при выплате заработной платы в электронном или бумажном виде. В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

#### **Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы директора, заместителя директора**

8.1. Заработная плата директора и заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края, утверждённым Постановлением администрации Губахинского муниципального округа Пермского края № 409 от 01.03.2023г. и изменениями, утверждёнными Постановлениями администрации Губахинского муниципального округа Пермского края № 536 от 20.03.2023г., № 2786 от 29.12.2023 г.

8.3. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителя директора ДДТ устанавливается директором в размере не более 90% от должностного оклада директора.

8.4. Директору с учетом условий труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Заместителю директора с учетом условий его труда директором ДДТ могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2,3 настоящего Положения.

8.6. Директору с учетом условий труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда директора устанавливаются правовыми актами учредителя.

8.7. Выполнение педагогической работы директором допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

8.8. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с учредителем.

#### **Раздел 9. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников**

9.1. Формы организации труда, такие как совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников регулируются федеральным законодательством:

- Трудовой кодекс Российской Федерации

- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г. Регистрационный № 4963)

9.2. В соответствии со статьей 60<sup>2</sup> ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ. При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности)

может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

9.3. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

9.4. В тех случаях, когда указанная работа выполняется вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и его невозможно заменить другим работником, оплата производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

9.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.6. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

9.7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

9.8. В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **Раздел 10. Штатное расписание**

10.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором, в пределах фонда оплаты труда и согласовывается с учредителем.

10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

10.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), определённые виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

10.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

## **Раздел 11. Заключительные положения**

11.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

11.2. Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2024 года.

Положение рассмотрено и принято  
на заседании Представительного органа работников ДДТ  
17.04.2024