«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ ГБОУДО ДТДиМ
«Восточный»
от 31 августа 2017 г. № 128/1

Директор ГБОУДО ДТДиМ
«Восточный»

_____ С.Е. Дунаева

Положение
о системе оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Дворец творчества детей и молодежи «Восточный» (ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»)

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»

_____ Т.В. Афанасьева

СОГЛАСОВАНО
с Управляющим советом
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»
Протокол № 1 от «30» августа 2017 г.

«ПРИНЯТО»
Советом
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»
Протокол № 1 от 31 августа 2017 г.

Москва, 2017 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Дворца творчества детей и молодежи «Восточный» (далее - Дворец) разработано на основе законодательных актов Российской Федерации, регулирующих трудовые отношения.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Дворца.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Дворца за счет средств бюджета и приносящей доход деятельности, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

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

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

7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

8. Заработная плата работника Дворца, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы по г. Москве.

9. Доля фонда оплаты труда персонала Дворца устанавливается в размере 80 процентов от суммы финансирования на выполнение Государственного задания.

10. Доля фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается в размере не менее 65 процентов в общем фонде оплаты труда работников Дворца.

11. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, профессиональным стандартам, утвержденным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

12. Основные понятия и определения, используемые в Положении:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом вида экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника Дворца, осуществляющего профессиональную деятельность в соответствии с ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, рассчитанный исходя из базового оклада с учетом повышающего коэффициента за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

13. Система оплаты труда во Дворце устанавливается: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и правовыми актами органов исполнительной власти города Москвы.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников Дворца формируется исходя из объема финансирования, доводимого в рамках выполнения Государственного задания на выполнение Государственных работ, и средств от приносящей доход деятельности.

2. Дворец самостоятельно определяет в общем объёме средств, доведённом до образовательного учреждения в текущем году, долю:

– на заработанную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (80 процентов от суммы финансирования на выполнение Государственного задания);

– на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

3. Фонд оплаты труда Дворца ($ФОТ_{оу}$) определяется по формуле:

$$ФОТ_{оу} = N - D$$

где:

$ФОТ_{оу}$ – объём средств на заработанную плату работников, в том числе надбавки к должностным окладам;

N – объём средств, доведённый до Дворца в текущем году;

D – доля средств на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

Фонд оплаты труда Дворца состоит из базовой части (фонд оплаты труда

по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ – фонд оплаты труда Дворца;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Дворца;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Дворца.

Доля базовой части в фонде оплаты труда работников Дворца устанавливается в размере 75 процентов.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Дворца определяется по формуле:

ФОТст=ФОТ х СТ,

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Дворца;

ФОТ – фонд оплаты труда Дворца;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Дворца.

5. Базовая часть фонда оплаты труда Дворца обеспечивает гарантированную заработную плату работников Дворца, включая педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал и младший обслуживающий персонал, и определяется по формуле:

ФОТб = ФОТп + ФОТи,

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Дворца;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы).

6. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

ФОТп=ФОТб х ПП,

где:

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Дворца;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников Дворца.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается с учетом **повышающих коэффициентов**, которые учитываются при формировании должностного оклада работника. Предусматриваются следующие повышающие коэффициенты:

1) за квалификационную категорию;

2) за стаж педагогической работы с учетом уровня образования;

3) за реализацию образовательных программ по уровням.

III. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа»

1. **Базовая часть фонда** оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс) и определяется по формуле:

$$\textbf{ФОТпп} = \textbf{ФОТо} + \textbf{ФОТс},$$

где

ФОТпп – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТс – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников.

2. **Общая часть фонда** оплаты труда педагогических работников (**ФОТо**) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Для определения величины **гарантированной оплаты труда** педагогических работников вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\textbf{Сст} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТо}}{\sum a_i \times B_i},$$

где:

Сст – стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, руб.;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

52 – количество недель в году;

46 – количество учебных недель в году;

a_i – количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

B_i – годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

i – количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

3. **Специальная часть фонда** оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\textbf{ФОТс} = \textbf{ФОТпп} \times C \quad (4.6),$$

где:

ФОТс – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТпп – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

4. **Специальная часть фонда** оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

Доплаты:

- за наличие учёных степеней и званий;
- за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почётных званий.

5. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагогического работника ($К_1$) определяется образовательным учреждением самостоятельно и составляют:

$К_1$=1.3 для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

$К_1$=1.25 для педагогических работников, имеющих первую категорию;

$К_1$=1.2 для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, имеющих аттестацию на соответствие занимаемой должности;

$К_1$=1.15 для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;

$К_1$=1.1 для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

$К_1$=1.05 для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

$К_1$=1.02 для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

$К_1$=1 для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

6. **Повышающие коэффициенты** за реализацию образовательных программ по уровням ($К_2$) определяются образовательным учреждением самостоятельно и составляют:

$К_2$=1.3 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **углубленного уровня;**

$К_2$=1.2 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **базового уровня;**

$К_2$=1.1 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **ознакомительного уровня;**

$К_2$=1 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **вводного уровня.**

7. **Повышающие коэффициенты** за оказание платных дополнительных образовательных услуг ($К_3$) определяются образовательным учреждением самостоятельно.

$К_З$ соответствует количеству учебных групп и зависит от наполняемости групп.

$К_З$=1.1 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **с одной учебной группой с наполняемость от 8 чел.;**

$К_З$=1.2 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **с двумя учебными группами с наполняемость от 8 чел. в каждой группе;**

$К_З$=1.3 для педагогических работников, реализующих образовательные программы **с тремя учебными группами с наполняемость от 8 чел. в каждой группе;**

$К_З$=1.4 - **с четырьмя учебными группами с наполняемость от 8 чел. в каждой группе**

и т.п.

При наполняемости групп **от 1 до 8 чел.** применяется коэффициент **$К_З$**=1.1.

IV. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1. **Должностной оклад** педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$Оп = Сст \times \sum a1_i \times t_i \times К_1 \times К_2 \times К_3 + 2 \times Сст \times \sum a2_i \times t_i \times К_1 \times К_2 \times К_3 + 3 \times Сст \times \sum a3_i \times t_i \times К_1 \times К_2 \times К_3$$

где:

Оп – должностной оклад педагогического работника;

Сст – стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника;

$a1_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением, обучающимся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.);

$К_1$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию и стаж педагога;

$К_2$ - повышающий коэффициент за реализацию образовательных программ по уровням;

$К_З$ - повышающий коэффициент за оказание платных дополнительных образовательных услуг.

V. Основные условия оплаты труда иных категорий работников

1. Система оплаты труда работников Дворца включает в себя размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников Дворца устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

– перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемых Департаментом труда и занятости населения города Москвы;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников.

3. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Дворца.

4. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московским объединением профсоюзов и московским объединением работодателей.

5. Директор Дворца на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом мнения представительного органа работников и Совета Дворца устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Дворца и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

8. Количество ставок по должностям иных категорий работников Дворца и размеры окладов по должностям устанавливаются и утверждаются директором Дворца в штатном расписании в пределах базовой части фонда оплаты труда. Штатное расписание может быть пересмотрено после доведения до Дворца объемов средств на финансовое обеспечение выполнения Государственного задания на выполнение Государственной работы

9. В случае изменения минимальной заработной платы по г. Москве, размеры окладов сотрудников увеличиваются с даты изменения базового оклада. Данное изменение оформляется составлением дополнительного соглашения к трудовому договору с сотрудниками и отражается в штатном расписании учреждения.

VI. Установление выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Дворца в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Во Дворце устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

– при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за возложенные обязанности руководителя похода (экспедиции) и заместителя руководителя похода (экспедиции).

6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

– заместителям директора, а также иным работникам, подчиненным директору Дворца, производятся непосредственно по решению директора;

– работникам, подчиненным заместителям директора Дворца - по представлению заместителей директора;

– остальным работникам — по представлению их непосредственных руководителей по направлениям деятельности.

8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,

9. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

10. Для работников, выполняющих обязанности руководителя похода (экспедиции) и заместителя руководителя похода (экспедиции), может производиться доплата к должностному окладу за систематическую переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени в размере 15% в пределах финансирования на выполнение Государственных работ по образовательному туризму.

11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Стимулирующие выплаты

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников Дворца формируется в размере не более 25% от фонда оплаты труда работников учреждения.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Дворца устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

Во Дворце устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

– стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

– премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

2. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. В целях поощрения работников во Дворце устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с критериями и перечнем показателей стимулирования работников за количество и качество труда.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Дворца по представлению комиссии Дворца по рассмотрению обоснованности производства стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Дворца, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Дворцом на оплату труда работников.

5. Все ежемесячные выплаты (надбавки) к должностному окладу (ставке) всех категорий работников Дворца устанавливаются приказами директора Дворца. Выплаты (надбавки), установленные по разным основаниям, суммируются.

6. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются в следующем порядке:

– заместителям директора, а также иным работникам, подчиненным директору Дворца, производятся непосредственно по решению директора;

– специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора — по представлению заместителей директора;

– остальным работникам — по представлению их непосредственных руководителей.

7. Обязательными условиями для рассмотрения вопроса о премировании работников являются:

– выполнение всех плановых показателей за отчетный период;

– отсутствие дисциплинарных взысканий;

– отсутствие нарушений трудовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья;

– работа в течение полного месяца, если премия назначается по итогам работы за месяц.

8. В пределах средств фонда Дворца директор назначает и осуществляет следующие стимулирующие выплаты:

– разовые премии для поощрения отличившихся при выполнении срочных и важных работ работников;

– за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

– за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

– поощрительные выплаты в связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию работника;

– иные виды разовых премий.

Выплаты в порядке материальной помощи:

– в связи с длительной болезнью или инвалидностью;

– в связи со смертью близкого родственника работника;

– в связи с рождением детей.

VIII. Условия оплаты труда директора Дворца, заместителей директора, главного бухгалтера

1. Заработная плата директора Дворца, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад директора Дворца, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных организаций

дополнительного образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Дворца.

4. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора Дворца.

5. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»

Профессиональные квалификационные группы и уровни, повышающие коэффициенты должностей работников Дворца

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Должность
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» [1]	1/1	1,05	Вахтер Рабочий по КОЗ (дворник), Рабочий по КОЗ (уборщица) Кладовщик
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» [1]	2/1	1,3	Рабочий по ОЗ
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»[2]	1/1	1,5	Секретарь-администратор
	1/1	2,3	Делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»[2]	2/1	2,3	Техник по аппаратуре
	2/2	2,9	Заведующий хозяйством
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»[2]	3/1	3,3	Бухгалтер Инженер Специалист по персоналу Специалист по охране труда Специалист по обеспечению безопасности
	3/2	4	Менеджер по персоналу Помощник руководителя Контрактный управляющий
Профессиональная квалификационная группа «Должности учебно-вспомогательного персонала»[3]	1	1,5	Помощник воспитателя
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»[3]	2	1,5	Концертмейстер
	2 3	2	Педагог-организатор Методист Воспитатель

[1] Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

[2] Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

[3] Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»

Надбавки и доплаты работникам Дворца

№ п/п	Категория получателя	Виды доплат и надбавок	Размер доплат, надбавок (руб.)
1.	Руководящие, педагогические и иные работники, удостоенные почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РФ», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», а также лауреаты премии города Москвы в области образования, литературы и искусства; «Народный артист СССР», «Народный артист РФ», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ» (независимо от получения других надбавок)	За наличие звания	7 000
2.	Работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», знаками отличия «За заслуги перед Москвой» и «За безупречную службу городу Москве», а также удостоенные почетного звания «Почетный работник образования города Москвы»	За наличие звания	7 000
3.	Работники, имеющие ученую степень кандидата наук	За наличие звания	Повышающий коэффициент оплаты труда устанавливается выше на один по сравнению с коэффициентом, определенным Положением, но не выше коэффициента **1,3**

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»

Выплаты компенсационного характера работникам Дворца

Наименование	Условия применения	Размер выплаты
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест	Выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда[1]	До 12% или до 24% от должностного оклада
2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания	От 10 до 100% должностного оклад (в соответствии со ст.151 ТК РФ[2])
за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.152 ТК РФ[3]
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ[4]

[1] Согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

[2] За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

[3] За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

[4] Педагогам — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.