

УТВЕРЖДАЮ



Директор  
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»  
А.А. Гурченкова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома  
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»  
М.А. Войлоков

30.08.2019

**Положение**  
**о системе оплаты труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**Государственного бюджетного образовательного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**города Москвы**  
**Дворца творчества детей и молодежи «Восточный»**  
**(ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»)**

Москва, 2019

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Дворца творчества детей и молодежи «Восточный» (далее - Дворец) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы (утверждены Приказом № 41 Департамента образования города Москвы от 12.02.2015).

2. Настоящее Положение определяет систему 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. Положение разработано в целях оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, совершенствования организации и упорядоченности системы оплаты труда, повышения стимулирующих выплат оплаты труда и заинтересованности работников Дворца в высоких результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Дворцом как работодателем на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и по совместительству.

6. При установлении заработной платы работникам Дворца соблюдаются следующие условия:

- обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- заработная плата работников Дворца, отработавших месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнивших трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве;

7. Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Дворца является календарный месяц.

8. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически

отработанного времени работниками Дворца ведется в таблице учета использования рабочего времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. Возникшая экономия денежных средств может направляться на выплаты стимулирующего характера работникам Дворца.

11. Условия оплаты труда работников, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, отражаются в трудовом договоре.

12. Доля фонда оплаты труда работников списочного состава Дворца в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере не менее 95 процентов от суммы финансирования на выполнение Государственного задания.

13. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих основной учебный процесс в общем фонде оплаты труда работников Дворца, устанавливается в размере не менее 65 процентов.

14. 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).

**Выплаты компенсационного характера** - денежные выплаты работникам, являющиеся частью оплаты труда. Призваны компенсировать повышенные затраты труда, вред, причиненный здоровью и трудоспособности

работников, осуществляющих трудовую деятельность в особых условиях, когда воздействие вредных или опасных производственных факторов не превышает нормативно допустимые. Надбавки и доплаты компенсационного характера - государственная гарантия оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, вредных работах, работах с опасными условиями труда, а также в местностях с особыми природно-климатическими условиями;

**Выплата стимулирующего характера** - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

## 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 объеме средств, доведённом до Дворца в текущем году, долю:

– на заработанную плату работников Дворца, в том числе надбавки к должностным окладам;

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

3. Фонд оплаты труда Дворца ( $\text{ФОТ}_{\text{oy}}$ ) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{N} - \text{D}$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{oy}}$  – объём средств на заработанную плату работников, в том числе надбавки к должностным окладам;

$\text{N}$  – объём средств, доведённый до Дворца в текущем году;

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

4. Основным источником формирования фонда оплаты труда являются бюджетные ассигнования в форме субсидии на оказание государственных услуг в соответствии с государственным заданием, предоставляемые Дворцу из бюджета города Москвы. Дополнительно в фонд оплаты труда могут зачисляться остающиеся в распоряжении Дворца средства, полученные от осуществления приносящей доход деятельности, а также средства экономии субсидии на выполнение государственного задания, государственных работ, направляемой на другие расходы Дворца, в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы.

**Фонд оплаты труда Дворца** состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:}$$

**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.

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

$$\mathbf{ФОТст = ФОТ \times СТ,}$$

где:

**ФОТст** – стимулирующая часть фонда оплаты труда Дворца;

**ФОТ** – фонд оплаты труда Дворца;

**СТ** – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Дворца.

6. 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:

$$\mathbf{ФОТб = ФОТп + ФОТи,}$$

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).

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

$$\mathbf{ФОТп = ФОТб \times ПП,}$$

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.

8. Директор Дворца утверждает штатное расписание.

9. Установление работникам Дворца окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, осуществление выплат, гарантированных ТК РФ, а также других выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится в пределах фонда оплаты труда.

10. В случае изменения размеров фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и (или) выплат компенсационного характера.

11. Заработная плата работников Дворца (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### **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 (ФОТ<sub>пп</sub>) состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>) и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}},$$

где

**ФОТ<sub>пп</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**ФОТ<sub>о</sub>** – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

**ФОТ<sub>с</sub>** – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников.

2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ<sub>о</sub>) 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:

$$\text{Сст} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{о}}}{\sum a_i \times v_i},$$

где:

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

**ФОТ<sub>о</sub>** – 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;

$v_i$  – 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:

$$\mathbf{ФОТс = ФОТпп \times С (4.6),}$$

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.

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.

4. **Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагогического работника ( $K_1$ )** определяется Дворцом самостоятельно и составляют:

$K_1=1.3$  для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

$K_1=1.25$  для педагогических работников, имеющих первую категорию;

$K_1=1.2$  для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, имеющих аттестацию на соответствие занимаемой должности;

$K_1=1.15$  для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;

$K_1=1.1$  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;

$K_1=1.05$  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;

$K_1=1.02$  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;

**5. Повышающие коэффициенты** за реализацию образовательных программ по уровням ( $K_2$ ) определяются Дворцом самостоятельно и составляют:

$K_2=1.3$  для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня;

$K_2=1.2$  для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

$K_2=1.1$  для педагогических работников, реализующих образовательные программы ознакомительного уровня;

**6. Повышающий коэффициент** за осуществление функций старшего педагога дополнительного образования ( $K_3$ ) определяется Дворцом самостоятельно и составляет 1.5.

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

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

$$O_{п} = C_{ст} \times \sum a_{1i} \times t_i \times K_1 \times K_2 \times K_3 + 2 \times C_{ст} \times \sum a_{2i} \times t_i \times K_1 \times K_2 \times K_3 + 3 \times C_{ст} \times \sum a_{3i} \times t_i \times K_1 \times K_2 \times K_3$$

где:

$O_{п}$  – должностной оклад педагогического работника;

$C_{ст}$  – стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника;

$a_{1i}$  – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением, обучающимся из числа детей-инвалидов) на 1-е число каждого месяца по данным Единого сервиса записи;

$a_{2i}$  – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1-е число каждого месяца по данным Единого сервиса записи;

$a_{3i}$  – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1-е число каждого месяца по данным Единого сервиса записи;

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

$K_1$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию и стаж педагога;

$K_2$  - повышающий коэффициент за реализацию образовательных программ по уровням;



**Кз** - повышающий коэффициент за осуществление функций старшего педагога дополнительного образования (применяется к должности «старший педагог дополнительного образования»).

## **V. Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (иной педагогический персонал)**

1. Фонд оплаты труда иного педагогического персонала состоит из базовой части (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационной и стимулирующей частей и определяется по формуле:

$$ФОТ_{инп} = ФОТ_{б\ инп} + ФОТ_{к\ инп} + ФОТ_{ст\ инп},$$

где:

**ФОТ<sub>инп</sub>** - фонд оплаты труда иного педагогического персонала;

**ФОТ<sub>б инп</sub>** - базовая часть фонда оплаты труда;

**ФОТ<sub>к инп</sub>** - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

**ФОТ<sub>ст инп</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2. Базовая часть фонда оплаты труда иных педагогических работников состоит из должностного оклада, ставок заработной платы. Размеры окладов иного педагогического персонала Дворца, устанавливаются директором в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Дворца, а также сложности и объема выполняемой ими работы.

## **VI. Особенности оплаты труда педагогических работников**

1. Педагогическим работникам Дворца в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы).

2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) для педагогических работников Дворца устанавливается в соответствии с Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников Дворца включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени

и времени отдыха, установленными Правилами внутреннего трудового распорядка Дворца.

4. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, норма часов педагогической работы на ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов на ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6. Установление педагогической нагрузки и заработной платы осуществляется перед началом учебного года. Установленная педагогическим работникам в начале учебного года заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7. Почасовая оплата труда педагогических работников Дворца применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

## **VII. Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда иных работников, предусмотренных штатным расписанием (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, административно-управленческие персонал)**

1. Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административно-управленческого персонала (иной персонал) состоит из базовой части (должностным окладам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ_{ин} = ФОТ_{б ин} + ФОТ_{к ин} + ФОТ_{ст ин},$$

где:

**ФОТ<sub>ин</sub>** - фонд оплаты труда иного персонала;

**ФОТ<sub>б ин</sub>** - базовая часть фонда оплаты труда;

**ФОТ<sub>к ин</sub>** - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

**ФОТ<sub>ст ин</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2. За счет базовой части фонда оплаты труда обеспечивается гарантированная оплата труда иного персонала исходя из уровня занимаемой должности, сложности и объема обязанностей, возложенных на работника.

3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Дворца, занимающих должности специалистов,

руководителей и служащих, устанавливаются директором в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Дворца, а также сложности и объема выполняемой ими работы.

### **VIII. Условия оплаты труда директора Дворца, его заместителей, главного бухгалтера.**

Заработная плата директора Дворца, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору Дворца определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера Дворца устанавливается одновременно с установлением должностного оклада директора Дворца.

Размер должностного оклада и стимулирующих выплат аттестованных приказом Департамента образования города Москвы заместителей директора и главного бухгалтера Дворца устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада и стимулирующих выплат директора Дворца.

Размер должностного оклада временно не аттестованных приказом Департамента образования города Москвы заместителей директора и главного бухгалтера Дворца устанавливается на 40 процентов ниже размера должностного оклада директора Дворца. Стимулирующие выплаты временно не аттестованных приказом Департамента образования города Москвы заместителей директора и главного бухгалтера Дворца не устанавливаются.

### **IX. 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;

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 работникам производятся непосредственно по решению директора Дворца.

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

## **Х. Установление выплат стимулирующего характера**

1. Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление заинтересованности и мотивированности работников Дворца в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и городских задач в сфере образования, в создании современной многофункциональной конвергентной образовательной среды, а также в совершенствовании материально-технической базы Дворца, за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- назначаются приказом директора Дворца;
- могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Дворца, так и в абсолютном размере;
- не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- могут назначаться ежемесячно, ежеквартально, по завершению учебных периодов, разовыми выплатами.

3. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников 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);

4. иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) формируется каждый премиальный период из средств субсидии на выполнение Государственного задания, государственные работы, грантов, поступлений от приносящей доход деятельности.

6. Директор Дворца назначает разовые премии для поощрения отличившихся при выполнении срочных и важных поручений работников, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию, и др., а также осуществляет выплаты в порядке материальной помощи, выплаты при увольнении по соглашению сторон трудового договора.

7. При наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания в виде выговора стимулирующие выплаты не назначаются.

8. Стимулирующие выплаты за оказание платных дополнительных образовательных услуг определяются Директором Дворца самостоятельно.

## **XI. Основания для установления стимулирующих выплат**

1. Основанием для установления стимулирующих выплат по итогам работы является своевременное, качественное и эффективное выполнение работником работы, которая обеспечила стабильную работу Дворца при осуществлении видов деятельности, предусмотренных Уставом.

2. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году выплачиваются по результатам участия работников в достижении следующих результатов Дворца:

- получение Гранта Мэра Москвы в сфере образования за лучшие достижения в создании развивающей творческой социокультурной среды для обучающихся;

- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий;

- наличие обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);

- посещаемость обучающимися не менее 90% занятий;

- реализация программ углубленного уровня приоритетных направленностей;

- реализация общеразвивающих программ, формирующих современные умения и навыки для учебы, жизни и труда по приоритетным направлениям, участие в городских проектах, реализуемым в сфере образования;

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг при выполнении Государственного задания и при предоставлении платных образовательных услуг;

3. Премирование работников по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с критериями.

## **XII. Порядок определения размеров надбавок к заработной плате и премий**

1. Премирование работников осуществляется по критериям в соответствии с показателями (Приложения № 4, 5, 6, 7) и утверждается приказом директора.

2. Результаты оценки качества и результативности работы педагогов дополнительного образования фиксируются в оценочных листах (Приложения № 8).

3. Расчет выплат стимулирующего характера педагогам дополнительного образования, концертмейстерам определяются путем умножения количества баллов, набранных работниками в течение премиального периода, на стоимость одного балла в рублях.

4. Стоимость одного балла устанавливается приказом директора Дворца.

5. Расчет баллов для назначения выплаты стимулирующего характера педагогам дополнительного образования, концертмейстерам осуществляется на основании оценочных листов.

6. Оценочные листы для назначения стимулирующей выплаты педагогическим работникам, заполняются на основании участия педагогических работников Дворца в мероприятиях, утвержденных приказами Директора.

7. Оценочный лист заполняется ежемесячно и/или ежеквартально. В оценочный лист вносятся баллы за каждый критерий по оценке качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников, согласно утвержденной шкале баллов.

8. В случае ведения педагогическим работником образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим образовательным программам за счет средств от приносящей доход деятельности, соответствующему педагогическому работнику устанавливается выплата стимулирующего характера в порядке, установленном локальными актами Дворца.

### **ХIII. Порядок назначения разовых премий, поощрительных выплат, материальной помощи и выплат при увольнении работников по соглашению сторон трудового договора**

1. Приказом директора назначается и осуществляется выплата следующих разовых премий, поощрительных выплат, материальной помощи и выплат при увольнении работников по соглашению сторон трудового договора:

- разовые премии для поощрения отличившихся при выполнении срочных и важных работ сотрудников;
- разовые премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Дворца;
- разовые премии юбилярам;
- премии к праздничным датам;
- 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 крупным ущербом имуществу работника (пожар, затопление, кража и т.п.);
- в связи с рождением детей.

2. Размер выплаты материальной помощи не может превышать пяти минимальных размеров оплаты труда в Москве, установленных постановлением Правительства города Москвы.

3. Размер выплаты при увольнении работника по соглашению сторон трудового договора не может превышать трех средних заработков конкретного работника.

4. Указанные выплаты оформляются приказом директора Дворца.

#### **XIV. Заключительные положения и гарантии по оплате труда**

1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Дворца с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Дворца.

2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

3. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.



**Приложение № 1**  
**к Положению о системе**  
**оплаты труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ**  
**«Восточный»**

**Профессиональные квалификационные группы и уровни,**  
**повышающие коэффициенты должностей работников Дворца**

Минимальный базовый оклад на 2019-2020 учебный год устанавливается Приказом Директора Дворца.

Профессиональные квалификационные группы	Повышающий коэффициент	Должность
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» <sup>1</sup>	1,92	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» <sup>2</sup>	1,92	Администратор
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» <sup>3</sup>	2,5176	Секретарь
		Техник-смотритель зданий
	2,7274	Техник по аппаратуре
	2,8323	Заведующий хозяйством
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» <sup>2</sup>	2,9372	Системный администратор Специалист ИВТ Специалист по безопасности Специалист по охране труда Специалист по кадрам Специалист по закупкам Документовед Экономист Бухгалтер Инженер
	3,4617	Ведущий инженер
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» <sup>2</sup>	4,1	Контрактный управляющий
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего уровня <sup>3</sup>	2,5176	Педагог-организатор

<sup>1</sup>Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. От 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

<sup>2</sup>Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

<sup>3</sup> 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 и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**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

**Приложение № 3**  
**к Положению о системе**  
**оплаты труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ**  
**«Восточный»**

**Выплаты компенсационного характера работникам Дворца**

<b>Наименование</b>	<b>Условия применения</b>	<b>Размер выплаты</b>
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 <sup>1</sup>	В соответствии с результатами специальной оценки условий труда
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	По соглашению сторон трудового договора (в соответствии со ст.151 ТК РФ <sup>2</sup> )
за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.152 ТК РФ <sup>3</sup>
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> 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»

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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.

**Приложение № 4**  
**к Положению о системе**  
**оплаты труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ**  
**«Восточный»**

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**учебно-вспомогательному персоналу**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
<b>1.</b>	<b>К 1</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
<b>2.</b>	<b>К 2</b>	Создание благоприятной среды, предотвращающей возникновение конфликтных ситуаций

**Приложение № 5**  
**к Положению о системе**  
**оплаты труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ**  
**«Восточный»**

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
малому обслуживающему персоналу**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
<b>1.</b>	<b>К 1</b>	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений и территории Дворца
<b>2.</b>	<b>К 2</b>	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
<b>3.</b>	<b>К 3</b>	Обеспечение эффективного взаимодействия со специалистами и деятельности организации в целом

*Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты  
труда и распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»*

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
иным педагогическим работникам**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели стимулирования</b>
<b>1.</b>	<b>К 1</b>	Организация и участие в массовых мероприятиях различного уровня
<b>2.</b>	<b>К 2</b>	Создание благоприятной среды, предотвращающей возникновение конфликтных ситуаций
<b>3.</b>	<b>К 3</b>	Участие в создании современной образовательной среды

**Приложение № 7**  
**к Положению о системе оплаты**  
**труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»**

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**педагогическим работникам**

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Параметры и критерии оценки	Баллы	Периодичность оценки	Источник данных для оценки
1.	Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и других мероприятиях	Результативность участия обучающихся в мероприятиях	победители	3	Ежемесячно	Приказы, грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма, протоколы, программы выступлений
			призеры, лауреаты и дипломанты	2		
			участники	1		
2.	Профессиональные достижения педагога и демонстрация педагогического мастерства	Результативность участия педагога в конкурсах педагогического мастерства и общественного признания, авторских образовательных программ. Распространение опыта работы, выступления в профессиональных сообществах (на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, педагогических советах), работа в составе жюри	победитель	4	Ежемесячно	Приказы, грамоты, сертификаты, дипломы, благодарственные письма, планы проведения, сценарии, программы мероприятий, списки выступлений, доклады
			лауреат	3		
			дипломант, финалист	2		
			участник	1		



3.	Массовые мероприятия (концерты, соревнования, традиционные и каникулярные мероприятия, творческие мастерские, мастер-классы, открытые занятия, брифинги, хакатоны, менторство)	Организация и проведение, участие	Количество мероприятий		Ежемесячно	Приказы, планы проведения, сценарии, программы, положения, заявки, утвержденные списки, информация (отчеты) от рук. стр. подр.
			3 и более	3		
			2-3	2		
			1	1		
4.	Эффективное использование информационного пространства	Участие в проектах МособорТВ. Публикации в СМИ.	3		Ежемесячно	Размещенные материалы, ссылки на ресурс
5.	Посещаемость обучающимися занятий	Высокая посещаемость занятий, отсутствие пропусков без уважительных причин (Не менее 90 % занятий)	3		Ежемесячно	Журналы учета, результаты контрольных проверок Приказы, журналы учета, данные по форме Движение контингента в АИС ЕСЗ

**Приложение № 8**  
**к Положению о системе оплаты**  
**труда и распределении**  
**стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**ГБОУДО ДТДиМ «Восточный»**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**для назначения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам**

<b>ФИО педагога</b>	<b>Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и других мероприятиях, баллы</b>	<b>Профессиональные достижения педагога и демонстрация педагогического мастерства, баллы</b>	<b>Массовые мероприятия (концерты, соревнования, традиционные и каникулярные мероприятия, творческие мастерские, мастер-классы, открытые занятия, брифинги, хакатоны, менторство)</b>	<b>Эффективное использование информационного пространства, баллы</b>	<b>Посещаемость обучающимися занятий, баллы</b>	<b>Итого, баллы</b>