

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
«Центр эстетического воспитания детей»  
(ГБОУ ДО ЦЭВД)**

Покровский бульвар д.10 стр.1, Москва, 109028, тел./факс: +7 495- 917-81-28, e-mail: [cevdcao@edu.mos.ru](mailto:cevdcao@edu.mos.ru)  
<http://cevdcao.mskobr.ru/>, ОГРН 1037739497399, ИНН 7709366858/КПП 770901001

ВВЕДЕНО

в действие приказом  
от 25 декабря 2015 г.

№ 7

Директор ГБОУ ДО ЦЭВД

А.В. Кондратьева

«25» декабря 2015 г.



СОГЛАСОВАНО

на Управляющем совете

от «\_\_\_» декабря 2015 г.

Протокол № \_\_\_

Председатель Управляющего  
совета

Е.В. Майорова

«25» декабря 2015 г.

Signature of E.V. Mayorova

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

от «\_\_\_» декабря 2015 г.

Протокол № \_\_\_

Председатель Профкома

О.А. Петрова

«25» декабря 2015 г.

Signature of O.A. Petrova



УТВЕРЖДЕНО

на Общем собрании

от «\_\_\_» декабря 2015 г.

Протокол № \_\_\_

Председатель Общего  
собрания

С.А. Королева

«25» декабря 2015 г.

Signature of S.A. Koroleva

**Положение об оплате труда  
работников ГБОУ ДО ЦЭВД**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Центр эстетического воспитания детей» (далее - ГБОУДО ЦЭВД, Центр, учреждение, образовательная организация).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Законодательством Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

Постановлением Правительства Москвы от 28.12.2010 № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»; от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении квалификационных групп общеотраслевых профессиональных кппрофессий рабочих

Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы»;

Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13.11.2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;

Приказом Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»

Уставом ГБОУ ЦЭВД;

Иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

Оплата труда (заработная плата) работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

предусмотренных лимитами бюджетных обязательств;

предусмотренных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного учреждения;

поступающей от приносящей доход деятельности;

иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.4. Используемые термины и сокращения:

**Должностной оклад (ДО)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

**Ставка заработной платы** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

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

**Выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Выплаты стимулирующего характера** – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

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

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

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

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

2.6. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2.7. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доходы деятельности образовательной организации.

2.8. Доля фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.9. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств Учреждения долю:

на заработную плату работников Учреждения, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

### **3. Распределение фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда 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 образовательной организации;

*ФОТб* - базовая часть фонда оплаты труда;

*ФОТк* - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

*ФОТст* - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТ \times СТ,$$

где:

*ФОТст* - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

*ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;*

*СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.*

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТб = ФОТн + ФОТи,$$

где:

*ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;*

*ФОТн – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;*

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

*административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений);*

*общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники);*

*учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;*

*профессии рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).*

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

$$ФОТн = ФОТб \times ПП,$$

где:

*ФОТн – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;*

*ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;*

*ПП – доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации.*

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

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (*ФОТг*) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

4.2. 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:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТн}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

*ФОТн - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;*

*52 - количество недель в году;*

*46 - количество учебных недель в учебном году;*

*a<sub>i</sub> - 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).

## 5. Основные условия оплаты труда.

5.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{ст} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a3_i \times t_i,$$

где:

$O_n$  - должностной оклад педагогического работника;

$C_{ст}$  - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника;

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

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

$a3_i$  - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями 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.).

5.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

5.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем образовательной организации 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 образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

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 образовательной организации.

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, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.2.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

## **6. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.3. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Организации.

6.4. Должностной оклад руководителя Организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя Организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Организации.

Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается не выше 70 процентов размера должностного оклада руководителя Организации.

6.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя Организации устанавливается руководителем Организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Организации.

Предельный уровень средней заработной платы главного бухгалтера не может превышать 70 процентов размера предельного уровня средней заработной платы руководителя Организации.

## **7. Установление выплат компенсационного характера.**

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

7.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (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.

7.6. В Организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- повышающий коэффициент за сложность образовательной программы;
- повышающий коэффициент, учитывающий численность детей в объединении;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором (рассчитываются и выплачиваются пропорционально отработанному времени);

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Выплаты стимулирующего характера**

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (рассчитываются и выплачиваются пропорционально отработанному времени);
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые выплаты);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- 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;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);



- реализация программы углубленного уровня приоритетных направленностей;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

8.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования:

| Категории работников                    | Основание для премирования работников                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Педагогические работники                | Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)                                |
|                                         | Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий                                                                                                                                              |
|                                         | Реализация программ базового и углубленного уровня                                                                                                                                          |
|                                         | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся                                                                                                    |
|                                         | Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы             |
| Административно-управленческий персонал | Выполнение утвержденного государственного задания                                                                                                                                           |
|                                         | Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях                                                                                                                           |
|                                         | Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы |
|                                         | Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства                                                                                                                  |
|                                         | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся                                                                                                    |
|                                         | Выполнение общественно значимых функций                                                                                                                                                     |
|                                         | Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность                                                                                                      |
| Иные работники                          | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся                                                                                                    |

8.5. В Организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- 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;
- другие виды премиальных выплат.

8.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

8.7. Конкретные показатели для назначения стимулирующих выплат и премирования по категориям работников приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

8.8. Наличие обоснованных жалоб по решению конфликтной комиссии лишает возможности получения выплат стимулирующего характера.

## **9. Сроки действия Положения**

9.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2016 г. на основании приказа Директора от «25» декабря 2015 г. № 107.

### Приложения:

Приложение № 1: Порядок расчета заработной платы работников ГБОУ ДО ЦЭВД.

## Порядок расчета заработной платы работников ГБОУ ДО ЦЭВД;

### 1. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

1.1. Заработная плата в месяц педагогов дополнительного образования состоит из базовой части, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера по формуле:

$$ЗП_{до} = О_{до} + В_{ком} + В_{ст}$$

где:

$ЗП_{до}$  – заработная плата педагога дополнительного образования в месяц;

$О_{до}$  – должностной оклад педагога дополнительного образования;

$В_{ком}$  – выплаты компенсационного характера;

$В_{ст}$  – выплаты стимулирующего характера.

1.2. В состав должностного оклада педагога дополнительного образования входят заработная плата за аудиторную занятость и доплата за обучение детей-инвалидов.

1.3. Заработная плата за аудиторную занятость исчисляется как произведение стоимости 1 ученико-часа на количество обучающихся в группе, количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе, а затем полученные произведения суммируются по всем группам по данному детскому объединению дополнительного образования.

Стоимость одного ученико-часа, полученная расчетным путем, составляет 23,5 руб., коэффициент для определения среднего количества недель в месяц равен 4.2.

Количество часов по учебному плану в месяц определяется как произведение количества часов по учебному плану в неделю на среднее количество недель в месяце.

$$ЗП_{здо} = \sum C_{сту} * a_i * Ч_{аз} * 4.2$$

где:

$ЗП_{здо}$  – заработная плата педагога дополнительного образования за аудиторную занятость;

$C_{сту}$  – стоимость 1 ученико-часа = 23.5 руб.;

$a_i$  – количество всех обучающихся в данной группе;

$Ч_{аз}$  – количество часов по учебному плану в неделю;

4.2 – среднее количество недель в месяце.

1.4. В связи с тем, что в заработную плату за аудиторную занятость входит оплата за ученико-часы в одинарном размере, то входящие в должностной оклад педагога дополнительного образования доплаты за обучение детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяется с повышающим коэффициентом  $K=1$ , а доплаты за обучение детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяется повышающий коэффициент  $K=2$ .

1.5. В связи с включением с 1.09.2015 года в стоимость ученико-часа компенсационной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей в месяц, данная компенсационная выплата входит в состав заработной платы за аудиторную занятость и отдельно не

выплачивается, у других педагогических работников данная выплата входит в должностной оклад.

1.6. Оплата часов замены учебных занятий производится на основании приказа директора, в котором указаны фамилия, инициалы педагога, замещаемое занятие, количество часов, численность обучающихся в детском объединении, повышающие коэффициенты за сложность образовательной программы и численность детей в объединении дополнительного образования.

1.7. К выплатам компенсационного характера педагогических работников относятся доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, которые исчисляются в соответствии с трудовым законодательством.

В указанную часть заработной платы педагогических работников входит доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором. Такие доплаты устанавливаются в абсолютных размерах приказом директора на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

Кроме того, к выплатам компенсационного характера педагогических работников относятся доплаты за сложность образовательной программы и численность детей в объединении дополнительного образования. Данные доплаты рассчитываются от заработной платы за аудиторную занятость с учетом повышающих коэффициентов:

| Наименование предмета   | Повышающий коэффициент за сложность «В» | Коэффициент, учитывающий численность детей (при нагрузке на 1 ставку) «С» |
|-------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Ознакомительный уровень | 0,1                                     | до 15 детей - 0.1                                                         |
|                         |                                         | 16-20 детей - 0.15                                                        |
|                         |                                         | 21-25 детей - 0.2                                                         |
|                         |                                         | 26-30 детей - 1.25                                                        |
|                         |                                         | Свыше 30 детей - 0.1                                                      |
| Базовый уровень         | 0,2                                     | До 15 детей - 0.1                                                         |
|                         |                                         | 16 - 20 детей - 0.15                                                      |
|                         |                                         | 21 - 35 детей - 0.20                                                      |
|                         |                                         | 26 - 30 детей - 0.25                                                      |
|                         |                                         | свыше детей - 0.1                                                         |
| Углубленный уровень     | 0,5                                     | До 10 детей - 0.1                                                         |
|                         |                                         | 11 - 15 детей - 0.15                                                      |
|                         |                                         | 16 - 20 детей - 0.2                                                       |
|                         |                                         | 21 - 25 детей - 0.25                                                      |
|                         |                                         | Свыше 25 детей - 0.1                                                      |

1.8. За достигнутые результаты в работе педагогам дополнительного образования устанавливаются выплаты из стимулирующей части общего фонда оплаты труда учреждения в суммовом выражении.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников, осуществляющих платные услуги**

2.1. Заработная плата работников, привлеченных к выполнению работ по предоставлению платных услуг, устанавливается приказами директора на основании дополнительного штатного расписания. Размеры заработной платы определяется директором на основании трудовых договоров с работниками, осуществляющими платные услуги, их должностных инструкций с учетом уровня квалификации, объема и сложности выполняемых работ, согласно Положению об оказании платных услуг в ГБОУДО ЦЭВД.



2.2. Выплаты заработной платы работникам, участвующим в оказании платных услуг, осуществляется за счет средств, полученных от указанных видов деятельности.

### **3. Порядок расчета заработной платы иных педагогических работников, административно-управленческого, учебно-воспитательного и младшего обслуживающего персонала**

3.1. Базовая часть заработной платы иных педагогических работников, административно-управленческого (АУП), учебно-воспитательного (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП) определяется на основании окладов установленных штатном расписании и утвержденном директором.

3.2. Оклады указанных работников устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29.05.2008 г. 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с учетом уровня квалификации и сложности выполняемых работ.

3.3. В заработную плату руководящих работников, и специалистов, служащих и младшего обслуживающего персонала помимо оклада включаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, которые предусмотрены в Положении об оплате труда работников ГБОУ ДО ЦЭВД.

3.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала и других работников не могут быть меньше минимального размера заработной платы в городе Москве, утвержденного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателями.

### **4. Установление выплат компенсационного характера**

4.1. Для всех работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

работа в ночное время;

работа в свои выходные и нерабочие праздничные дни;

сверхурочная работа;

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

при выполнении дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей, определенных трудовым договором (за заведование учебным кабинетом, другие работы);

на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты за заведование учебным кабинетом составляет 10% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад: в размере одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Учреждение обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

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 специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере по результатам специальной оценки условий труда для всех рабочих мест и должностей, по которым выявлены особые условия труда, но не менее 4% от оклада. Выплаты производятся пропорционально времени на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

**И.о. директора**

**Кондратьева А.В.**

### Показатели для назначения стимулирующих выплат работникам ГБОУ ДО ЦЭВД;

#### 1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (рассчитываются и выплачиваются пропорционально отработанному времени);
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии, при наличии премиального фонда и распоряжения Учредителя);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Педагогическим работникам могут производиться (при наличии стимулирующего фонда) выплаты стимулирующего характера:

за квалификационную категорию (ПК):

K = 0,1 – соответствует занимаемой должности;

K = 0,2 – за первую квалификационную категорию;

K = 0,3 – за высшую квалификационную категорию.

за наличие звания:

K = 0,1 – за звания «Заслуженный...», «Отличник...», «Почетный...»;

K = 0,1 – за звание кандидата педагогических наук;

K = 0,3 – за звание «Образцовый коллектив» и «Лучший коллективы Москвы»;

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

#### 2. Показатели для назначения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем году

| № п/п | Наименование показателя                                                                                                                                         | Количество баллов                                                                                                                                                                         |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    | За подготовку, проведение, участие и выступление в городских семинарах и мастер-классах                                                                         | 1 мероприятие – от 1 до 3 баллов                                                                                                                                                          |
| 2.    | За подготовку обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования) | Округ: победители – 3балла<br>призеры – 2 балла<br>Город: победители – 15 баллов<br>призеры – 10 баллов<br>РФ: победители – 25 баллов<br>призеры – 15 баллов<br>Международные – 35 баллов |
| 3.    | За разработку и внедрение авторских программ и методик обучения                                                                                                 | 10 баллов за каждую                                                                                                                                                                       |

|     |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.  | За публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого занятия, воспитательного мероприятия                                                                                       | Внутренний уровень – 1 балл<br>Окружной уровень – 2 балла<br>Городской уровень – 3 баллов         |
| 5.  | За общественную активность педагога: участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих групп, участие в экспертном составе, подготовленное выступление на педагогическом совете. | 1 мероприятие – 2 балла                                                                           |
| 6.  | Победителям и призерам, участникам профессиональных конкурсов: «Учитель года», «Поколение будущего», «Учитель нового тысячелетия»                                                                          | Победитель – 20 баллов<br>Призер – 10 баллов<br>Участник – 5 баллов<br>Интернет конкурсы – 1 балл |
| 7.  | За наличие электронного портфолио и информационного пространства                                                                                                                                           | 5 баллов по итогам года                                                                           |
| 8.  | За развитие учебного кабинета: методическое наполнение кабинета, систематизация хранения, эстетическое оформление интерьера, сохранность оборудования (2 раза в год)                                       | 3-5 баллов по результатам осмотра                                                                 |
| 9.  | За участие в социально значимых проектах, воспитывающих гражданскую активность учащихся                                                                                                                    | 2 балла                                                                                           |
| 10. | За выполнение особо важных и срочных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в должностные обязанности работника                                                                        | От 3 до 5 баллов                                                                                  |
| 11. | За сложность и напряженность в работе (за длительное и качественное замещение занятий заболевшего педагога) (от двух недель)                                                                               | 5 баллов                                                                                          |
| 12. | За посещаемость обучающимися не менее 90% занятий                                                                                                                                                          | 5 баллов                                                                                          |
| 13. | За обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)                                                                                                                           | 5 баллов                                                                                          |
| 14. | За реализацию программы углубленного уровня приоритетных направленностей                                                                                                                                   | 5 баллов                                                                                          |
| 15. | За наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях                                                                                                                    | 5 баллов                                                                                          |
| 16. | За применение в работе системы наставничества                                                                                                                                                              | 5 баллов                                                                                          |
| 17. | За внедрение и использование современных информационных технологий в рабочем процессе                                                                                                                      | 5 баллов                                                                                          |
| 18. | За занятия экспериментальной и исследовательской работой                                                                                                                                                   | 5 баллов                                                                                          |
| 19. | За разработку и внедрение новых образовательных программ                                                                                                                                                   | 5 баллов                                                                                          |
| 20. | За сохранность контингента обучающихся и положительную динамику                                                                                                                                            | 5 баллов                                                                                          |
| 21. | За совершенствование материально-технической базы                                                                                                                                                          | 5 баллов                                                                                          |

Стоимость 1 балла = от 1000 до 1500 рублей.

### **3. Показатели премирования по итогам работы за период**

3.1. В Учреждении могут применяться следующие виды премий:



периодические – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, учебный год);

разовые – за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных мероприятий, за номинацию на профессиональную премию, за успешную подготовку к новому учебному году, по итогам летней оздоровительной кампании и организации каникулярного времени учащихся, к праздничным дням и памятным датам, за многолетний труд в Учреждении, в честь юбилея со дня рождения и т.д.

3.2. Премирование работника по итогам работы за период осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования:

участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

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

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций по вине работника;

высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение документации, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.;

соблюдение правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности;

участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях;

участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.

3.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.4. Премирование осуществляется при наличии стимулирующего фонда, распоряжению Учредителя, приказа руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

#### **4. Порядок назначения стимулирующих выплат**

4.1. Размеры выплат за эффективность и высокие результаты труда устанавливаются по согласованию с Управляющим советом Учреждения на основании представления руководителя Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании рейтинга. Экспертная комиссия, состоящая из работников Учреждения и действующая на основании Положения об экспертной комиссии Учреждения, проводит оценку достижений и определяет качество труда каждого работника.

4.2. Руководитель Учреждения представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для назначения выплаты, сделанную на основании выводов Экспертной комиссии.

Управляющий совет рассматривает и согласовывает результаты работы Экспертной комиссии.

4.3. Выплаты за эффективность и высокие результаты труда, установленные работникам Учреждения, могут быть отменены или изменены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности, а также в случае грубого нарушения работником трудовой дисциплины, Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, правил внутреннего распорядка, недобросовестного отношения к работе, невнимательного



отношения к обучающимся, обоснованной жалобы обучающихся или их родителей (законных представителей).

4.4. Решение об отмене или изменении размера выплат за эффективность и высокие результаты труда принимается Управляющим советом Учреждения на основании ходатайства руководителя Учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом, на срок до следующего назначения выплат в соответствии с настоящим Положением. Такое решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов Управляющего совета Учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам не начисляются в случаях:  
наличия дисциплинарных взысканий;  
ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, указанных в положениях о подразделениях и должностных инструкциях;  
несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;  
нарушения трудовой дисциплины;  
несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности;  
окончания срока действия выплаты и других случаях.

4.6. Работник лишается выплат, а также премий, за тот период, в котором были допущены нарушения. Если нарушения выявлены после фактической выплаты, то лишения выплаты, а также премий может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

4.7. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

4.8. Выплаты стимулирующего характера выплачивается только тем сотрудникам Учреждения, которые работают в Учреждении на момент издания приказа о выплате и не находятся в длительном отпуске (годовом), отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

и.о. директора



Кондратьева А.В.