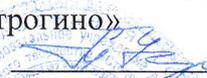


Департамент образования города Москвы
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования города Москвы
«Центр детского творчества «Строгино»

СОГЛАСОВАНО
Общее собрание работников
ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино»

Протокол № 1 от 28.08.2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ ДО ЦДТ
«Строгино»

 Т.Г.Корочина

Приказ № 35 от 28.08.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Центр детского творчества «Строгино»

г. Москва
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящим Положением «О системе оплате труда работников ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» (далее именуется - Положение) Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Москвы «Центр детского творчества «Строгино» (далее именуется – ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино»), Учреждение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения;
- порядок исчисления заработной платы работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия иных выплат (премий, материальной помощи)
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- условия снижения или отмены выплат компенсационного или стимулирующего характера.

1.2 Настоящее Положение разработано с целью обеспечения развития профессионального сообщества, повышения уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда педагогических и иных категорий работников с учетом общего и особенного содержания их труда, а также в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ и в соответствии с действующим законодательством, регулирующим деятельность образовательных организаций, с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1.2.1 Трудового кодекса РФ;

1.2.2 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.3 Указа Президента РФ от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

1.2.4 Федеральным законом от 08.05.2010 №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных(муниципальных) учреждений»;

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

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

1.2.7 Единых тарифно-квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих, работ и профессий рабочих, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011г.), от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями от 11.12.2008г.), от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями от 12.08.2008г.), от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

1.2.8 Приказа 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»;

1.2.9 Приказа Департамента образования города Москвы от 30 октября 2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

1.2.10 Приказа Департамента образования города Москвы от 02 ноября 2017г. № 1118 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 30.10.2014 №862»;

1.2.11 Приказа Департамента образования города Москвы от 19 июня 2017г. № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

1.2.12 Приказ Департамента образования города Москвы от 26 декабря 2017г. № 1194 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 №407»

1.2.13 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.2.14 государственных гарантий по оплате труда;

1.2.15 профессиональных стандартов;

1.2.16 Устава ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино»;

1.2.17 Методическими рекомендациями по обеспечению единых подходов к регулированию заработной платы главных бухгалтеров организаций подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных приказом №01-50/02-1710/5 от 13.08.2015 года;

1.2.18 иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.3 Настоящее Положение разработано рабочей группой Учреждения совместно с профсоюзным комитетом в целях повышения материальной заинтересованности работников в выполнении государственного задания, в повышении качества образовательных услуг, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, создания и улучшения условий безопасного и комфортного пребывания обучающихся, сохранения и укрепления здоровья обучающихся, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения и привлечения в учреждение новых кадров.

1.4 Настоящее Положение принимается общим собранием работников, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа трудового коллектива) и оформляется приказом по Учреждению.

1.5 При разработке условий оплаты труда работников Учреждения учитывается, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

1.7 Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 6 и 20 числа каждого месяца.

1.8 Основные понятия, используемые в Положении:

Оклад по профессионально-квалификационным группам ПКП - фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы:

- во вредных (согласно специальной оценки условий труда рабочих мест) и (или) опасных и иных особых условиях труда;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год:

- за счет государственной субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета города Москвы;
- за счет средств, полученных в виде грантов на выполнение государственных работ, непосредственно связанных с основной деятельностью;
- за счет средств, дополнительно полученных от Департамента образования города Москвы;
- за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания в соответствии с утвержденной сметой (Сведения об операциях с целевыми субсидиями, предоставленными учреждению);
- за счет средств, получаемых от оказанных платных образовательных услуг;
- за счет средств, возникших в результате экономии выплат за коммунальные услуги;
- за счет средств по возмещению расходов из Фонда социального страхования;
- за счет средств добровольных целевых пожертвований организаций и граждан.

2.2. Директор Учреждения, с учетом мнения Управляющего Совета, самостоятельно определяет в общем объеме финансовых средств в текущем году долю:

- на заработную плату работников Учреждения, в том числе, надбавки и доплаты к должностным окладам;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и региональными нормами и требованиями.

2.3 Фонд оплаты труда Учреждения 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 Учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.4 Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения, тарификационные списки, исходя из условий, предусмотренных лицензией на право ведения образовательной деятельности и Уставом ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» в пределах бюджетных средств, выделенных на базовую часть фонда оплаты труда.

2.5 Штатное расписание утверждается таким образом, чтобы состав и количество работников было достаточным для гарантированного выполнения государственного задания, установленного Учредителем и включает в себя следующие категории работников:

2.5.1 педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс: педагог дополнительного образования;

- 2.5.2 иные педагогические работники: учитель-логопед, педагог-организатор, концертмейстер, педагог-психолог, методист;
- 2.5.3 административно-управленческий персонал: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения;
- 2.5.4 учебно-вспомогательный персонал: бухгалтер, экономист, специалист по кадрам; заведующий хозяйством, администратор, техник, электроник, инженер, лаборант, документовед;
- 2.5.5 младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию здания(дворник), рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружений и оборудования, гардеробщик, водитель.

2.6 Доля фонда оплаты труда педагогических работников составляет не менее 60% от общего фонда оплаты труда.

2.7 Доля фонда оплаты труда административных работников составляет не более 15,1% от общего фонда оплаты труда.

2.8 Продолжительность рабочего времени для педагогических работников (включает в себя преподавательскую (учебную), а также другую педагогическую работу) устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.9 При расчете заработной платы работников используются нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки педагогических работников:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования за ставку заработной платы;
- 36 часов в неделю - иному педагогическому персоналу: педагогам-психологам, педагогам-организаторам, социальным педагогам, методистам;
- 24 часа в неделю - концертмейстерам;
- 20 часов в неделю – учителям-логопедам;
- 40 часов в неделю - продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, общепрофессиональных специалистов и младшего обслуживающего персонала.

2.10 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ \times СТ,$$

где:

$ФОТ_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

$ФОТ$ - фонд оплаты труда Учреждения;

$СТ$ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

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

2.11 Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$ФОТ_{б} = ФОТ_{н} + ФОТ_{и},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;
ФОТп - 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 Учреждения (руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений);
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь руководителя, заведующий хозяйством, администратор, художник и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Учреждения;
- младший обслуживающий персонал.

2.12 Фонд оплаты труда Учреждения изменяется в случаях:

- изменения учебной нагрузки отдельных педагогических работников в течение учебного года и всех работников на начало учебного года;
- приема на работу и увольнения работников;
- изменения показателей, используемых при расчете базовых окладов педагогов дополнительного образования (изменение количества обучающихся): на начало финансового года (01.01.) и на 01.06

3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ «УЧЕНИКО - ЧАСА»

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

3.2 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:

$$C_{ст} = \frac{46 \cdot \text{ФОТ}_п}{52 \times \sum a_i \times b_i}$$

где:

- $C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, руб.;
- $\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;
- 52 - количество недель в году;
- 46 - количество учебных недель в учебном году;
- a_i - количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;
- b_i - годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;
- i - количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

3.3 Расчет стоимости ученико-часа ($C_{ст}$) и базового должностного оклада в ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» рассчитывается комиссией по оценке эффективности деятельности

работников ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» (далее - Комиссия по оценке) на каждый учебный год, утверждается приказом директора Учреждения и прилагается к данному положению (приложение № 1).

3.4 Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования) определяется по формуле:

$$ФОТ_n = ФОТ_б \times ПП,$$

где:

$ФОТ_n$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$ФОТ_б$ - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

$ПП$ - доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения.

4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Должностной оклад педагогов дополнительного образования, работающих на бюджетной основе, 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.).

K – повышающий коэффициент (возможно введение коэффициентов для приоритетных направлений деятельности, для индивидуальных и мелкогрупповых занятий, для работы с детьми с ОВЗ) (приложение № 2).

Размер повышающего коэффициента вводится для каждого педагогического работника индивидуально.

4.2 Оплата труда педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы на платной основе за счет средств, поступающих от физических и/или юридических лиц на основании договора, производится в соответствии с «Положением об оказании платных услуг по дополнительному образованию ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино».

4.3 Размеры должностных окладов иных педагогических работников определяются штатным расписанием Учреждения, с учетом выделенных субсидий на новый учебный год,

из расчета средних показателей по заработной плате прошлого учебного года и в соответствии с ПКГ (*приложение №3*).

4.4 Основные условия оплаты труда иных категорий работников:

4.5.1. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых специалистов, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется штатным расписанием Учреждения, с учетом, выделенной субсидии на новый учебный год, из расчета средних показателей по заработной плате прошлого учебного года с учетом ПКГ (*приложение №4*).

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

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

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

4.5 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.

4.6 Порядок и условия почасовой оплаты работников.

4.7.1 Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, выполненные педагогическими работниками, работающими на условиях внешнего совместительства по должности педагог дополнительного образования, концертмейстер и в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

4.7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической

работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.7.5. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

5.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

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

5.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4 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.

5.5 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.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, установлены быть не могут.

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

6.3 Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Учреждения:

- 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 приоритетных направленностей (формирующих современные умения и навыки для учебы, жизни и труда);
- 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 Учреждения.

(Критерии стимулирующих выплат для педагогов дополнительного образования и других категорий работников прилагаются. Приложения №№ 5, 6).

6.4 Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам и не могут быть уравнительными в силу своего назначения. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения обеспечивает выплаты стимулирующего характера каждой группе персонала Учреждения, которые назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

6.5 Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.6 Установление оснований стимулирования, не связанных с результативностью и качеством труда, не допускается.

6.7 При наличии замечаний от администрации по исполнительской дисциплине за предыдущий премиальный период (см. п.6.3) выплаты (доплаты) стимулирующего характера не устанавливаются.

6.8 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
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
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

6.9 В Учреждении при наличии финансовой возможности могут устанавливаться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие целевые премии по решению Комиссии.

6.10 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.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1 Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

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

7.3 Размер должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на один год.

7.4 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы 50% педагогических работников возглавляемого им Учреждения с наименьшим размером средней заработной платы. Данный показатель включается в трудовой договор с руководителем Учреждения.

7.5 Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Департамента образования города Москвы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда, предусматривающих установление таких выплат:

- за работу в ночное время в размере 20% части должностного оклада за каждый час работы
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере двойной части должностного оклада за каждый час работы.

Иные выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения установлены быть не могут.

7.6 В качестве поощрения руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за эффективность и результативность деятельности руководителя Учреждения;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы.

Иные выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения установлены быть не могут.

7.7 Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя Учреждения (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей города Москвы), установленной Департаментом образования города Москвы, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей.

7.8 Выплаты стимулирующего характера заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на основании критериев показателей качества работы, но в пределах 15,1%

от размера выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, оказывающих образовательную услугу с учетом выплат стимулирующего характера.

7.9 В случае превышения выплаты стимулирующего характера размера 15,1% от размера выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, оказывающих образовательную услугу с учетом выплат стимулирующего характера при оценке качества работы заместителя директора и главного бухгалтера, директор вправе определить сумму выплаты стимулирующего характера заместителя директора.

7.10. В целях стимулирования и поощрения главному бухгалтеру осуществляется выплата стимулирующего характера (премия) в соответствии с оценкой результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда.

7.11 Иные выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру установлены быть не могут.

7.12 Для осуществления выплаты стимулирующего характера (премии) из всех источников финансового обеспечения главному бухгалтеру руководителем Учреждения направляются первому заместителю начальника ГКУ города Москвы Дирекция по эксплуатации, движению и учету основных фондов Департамента образования города Москвы (далее – Дирекция) предложения по планируемому премированию главного бухгалтера по итогам квартала.

7.13 При указании показателей и критериев премирования следует руководствоваться следующими принципами:

- объективности – размер вознаграждения главного бухгалтера должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу главного бухгалтера в результат коллективного труда;
- своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны.

8. Условия снижения или отмены выплат.

8.1 Размер стимулирующих выплат и премий работникам Учреждения может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения на основании аналитической записки заместителя директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера, заведующего хозяйством или сотрудника, наделенного соответствующими полномочиями. Решение оформляется протоколом, согласовывается с профсоюзным комитетом, закрепляется приказом по Учреждению.

8.2 Условия снижения или отмены выплат производится в следующих случаях:

- низкий уровень посещаемости детей; сокращение количества обучающихся
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение Устава и (или) Правил внутреннего трудового распорядка;
- дисциплинарное взыскание (замечание, выговор);
- невыполнение должностной инструкции;
- наличие травматизма обучающихся во время пребывания в Учреждении у конкретного работника, находящегося с детьми;
- наличие предоставленного по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы,

превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ТК РФ ст. 121) за исключением отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного ТК РФ ст.128 и отпуска, связанного с производственной необходимостью;

- за нарушение инструкций по охране труда,
- за нарушение педагогической этики,
- за наличие обоснованной жалобы со стороны родителей,
- за ухудшение качества услуги (по сравнению с предыдущим периодом),
- за необеспечение сохранности имущества.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение разработано с целью реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и способствует достижению ежегодных значений показателей соотношения заработной платы педагогических работников Учреждения со средней заработной платой в городе Москве по каждому текущему году.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждения руководителем Учреждения.

9.3. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

9.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению вступают в силу, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (руководителем Учреждения, председателем профсоюзного комитета).

9.5. Настоящее Положение может утратить силу досрочно в случаях:

- изменения законодательства Российской Федерации, города Москвы;
- изменения нормативных локальных актов Учреждения;
- изменении системы оплаты труда в Учреждении;

9.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.7. В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения, утвержденных критериев и показателей и выплат стимулирующего характера по результатам оценки выполнения каждым работником в Учреждении, оформляется справочно-информационный стенд, где размещаются:

- перечень нормативно-правовых документов, регулирующих заработную плату работников образования;
- перечень локальных актов Учреждения, регулирующих заработную плату работников;
- утвержденные критерии и показатели работы по группам персонала.

9.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» применяется форма расчетного листка, формируемая в УАИС БУ.

Расчетный листок высылается сотруднику на указанный им адрес электронной почты после 6

числа месяца, следующего за расчетным периодом.

Расчет стоимости ученико-часа в ГБОУДО ЦДТ «Строгино» на 2018-2019 учебный год

Стоимость «ученико-часа» на 2018-2019 учебный год составляет **42,20 руб.**

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{п}}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

46/52 кол-во учебных недель в учебном году/кол-во недель в году;

ФОТп - базовая часть оплаты труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования) - равен 11 744 060,24руб.

ФОТп рассчитан, исходя из данных ПФХД за 2017-2018 учебный год:
на 12 мес. сумма выделенных бюджетных средств составляет 60 000 000 руб.

Объем средств на оплату труда составляет 70% от субсидии - 42 000 000 руб.

Фонд оплаты труда (базовый) составляет – 29 400 000 руб. (70%)

Фонд стимулирующих выплат (минус 30%) составляет – 12 600 000 руб. (30%)

Без фонда стимулирующих выплат (минус 30%) – 16 800 000 руб.

Т.к. доля педагогов дополнительного образования в общем количестве педагогических работников составляет 68,67, то их ФОТ за 12 месяцев равен 11 744 060,24

2 ai X bi, где

ai - количество обучающихся,

bi - годовое кол-во часов:

46 час.(1ч/нед)*166 чел. + 92 час.(2ч/нед.)*538 чел. + 138 час. (3 ч/нед.) * 883 чел. + 184 час.
(4 ч/нед.)*802 чел. + 230 час. (5 ч/нед.)*84 чел.+ 276 час. (6 ч/нед.)*202 чел.+322
час.(7ч/нед.)*15 чел.+ 368 час. (8 ч/нед.)* 39 чел.= 420808.

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{п}}}{\sum a_i \times b_i} = \frac{46}{52} \times \frac{11\,744\,060,24}{420808} = 42,20$$

Пример расчета должностного оклада педагога дополнительного образования

в 2018-2019 учебном году:

42,20 - стоимость «ученико-часа» в учреждении на 2018-2019 учебный год; 18 час. - норма часов за ставку педагогической нагрузки;

12 чел. - средняя наполняемость группы;

4,33 - среднее количество недель в месяце
42,2 X 18 X 12 X 4.33 = **39468** руб.81 коп.

**Повышающие коэффициенты, устанавливаемые к базовому окладу педагога
дополнительного образования.**

К – повышающий коэффициент;

К=2 - для расчета базового оклада (стоимости «ученико-часов») для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями;

К=3 - для расчета базового оклада (стоимости «ученико-часов») для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями;

К=3 - для расчета базового оклада (стоимости ученико-часов) для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) приоритетных направленностей (формирующих современные умения и навыки для учебы жизни и труда: научно-технические, технические, инженерной направленности, естественно-научной и медицинской направленности, комплексной безопасности и т.д.)

К=4 - для расчета базового оклада (стоимости ученико-часов) для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) приоритетных направленностей (формирующих современные умения и навыки для учебы жизни и труда: научно-технические, технические, инженерной направленности, естественно-научной и медицинской направленности, комплексной безопасности и т.д.);

К=5 - для расчета базового оклада (стоимости ученико-часов) для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) приоритетных направленностей (формирующих современные умения и навыки для учебы жизни и труда: научно-технические, технические, инженерной направленности, естественно-научной и медицинской направленности, комплексной безопасности и т.д.);

К=5 - для расчета базового оклада (стоимости ученико-часов) для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) для индивидуальных и мелкогрупповых (2-5 учащихся) форм обучения художественной направленности: вокал (эстрадный, академический, сольное пение, ансамбли инструментального исполнительства, обучение игре на музыкальных инструментах);

К=12 - для расчета базового оклада (стоимости ученико-часов) для педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие программы) при индивидуальных формах обучения художественной направленности: вокал (эстрадный, академический, сольное пение, обучение игре на музыкальных инструментах).

Размеры базовых окладов иных педагогических работников

Базовый оклад иных педагогических работников Учреждения, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс, устанавливается в соответствии с ПКГ по уровням должностей работников образования и относится к общей части ФОТ иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников второго уровня		
Второй	Концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог	30.000-50.000
Третий	Методист, педагог-психолог	50.000-60.000

Размер базовых окладов учебно-вспомогательного, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала

Базовый оклад учебно-вспомогательного, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ следующим образом:

1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного, административно-управленческого и обслуживающего персонала зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2. При формировании ФОТ УВП и ФОТ МОП также учитываются компенсационные доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, которые утверждаются приказом директора и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
Первый	Техник, секретарь руководителя, администратор, художник	25.000-50.000.
Второй	Заведующий хозяйством	40.000-65.000
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
Первый	Бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт, менеджер, экономист, электроник	30.000-80.000
3. Базовый оклад административно-управленческого персонала		

Первый	Руководитель структурного подразделения	50.000-80.000
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих второго уровня		
Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням		
Первый	Водитель	30.000-65.000
Базовый оклад младшего обслуживающего персонала		
Первый	Гардеробщик, уборщик территории, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий садовник костюмер	20.500-50.000

**Критерии стимулирующих выплат для работников Учреждения, за
результативность работы в предыдущем учебном году**

1. Группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: **«методисты»**, основания для премирования:
 - подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
 - участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
 - осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
 - выполнение общественно-значимых функций;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
2. Группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: **«педагоги-организаторы»**, основания для премирования:
 - подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
 - участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
 - осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
 - выполнение общественно-значимых функций;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
3. Группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: **«концертмейстеры»**, основания для премирования:
 - подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
 - участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
4. Группа должностей **«административно-управленческий персонал»**, основания для премирования:
 - 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.

5. Группа должностей **«общеотраслевые специалисты и служащие»**, основания для премирования-

- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий;
- высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
- выполнение общественно-значимых функций;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Группа должностей **«рабочие»**, основания для премирования:

- высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
- выполнение общественно-значимых функций;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

Определения размера стимулирующей выплаты для работников Учреждения.

1. Оценка результативности работы педагогов дополнительного образования в предыдущем учебном году производится Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по результатам труда работников ГБОУ ДО ЦДТ «Строгино» (далее – Комиссия) по следующим критериям:

- 1) _____ Посещаемость обучающимися не менее 90 % занятий (91% и выше); _____
- 2) Обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды);
- 3) Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей г. Москвы и получение качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансирования из бюджета
- 4) Привлечение внебюджетных средств в течение предыдущего учебного года;
- 5) Реализация дополнительной общеобразовательной программы углубленного уровня;
- 6) Реализация дополнительной общеобразовательной программы приоритетной направленности (формирующей современные умения и навыки для учебы, жизни и труда);
- 7) Наличие обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского уровня (из календаря рекомендованных и значимых мероприятий Департамента образования г. Москвы и других официальных конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и т.д.);
- 8) Наличие обучающихся-победителей и призеров мероприятий коммерческих и других, не входящие в календарь значимых мероприятий, *независимо от количества победителей (не ниже городского уровня)*;
- 9) Наличие обучающихся-победителей и призеров мероприятий всероссийского и международного уровня (официальные конкурсы);
- 10) Участие в значимых для Учреждения мероприятиях (педагог, обучающиеся детского объединения), формирующих имидж учреждения в социуме;
- 11) Организация и активная включенность в инновационную деятельность, проектную деятельность учреждения;
- 12) Осуществление педагогом дополнительных функций по управлению Учреждением.
- 13) Обобщение и распространение опыта (выступления, публикации), активная работа в блогосфере;
- 14) Высокая исполнительская дисциплина, эффективная производственная деятельность; выполнение общественно-значимых функций;

2. Каждый критерий оценивается в баллах от «0» до «2».

Результаты работы каждого педагога дополнительного образования оцениваются директором, заместителем директора по УВР, заместителем директора по ресурсам, методистом, педагогическим работником, осуществляющим координацию культурно-досуговой деятельности Учреждения, педагогическим работником, ответственным за организацию платных образовательных услуг, педагогическими работниками, осуществляющим координацию работы структурного подразделения.

Результаты работы педагогов дополнительного образования, осуществляющим координацию работы структурного подразделения дополнительно оцениваются директором Учреждения с целью соблюдения равных условий – количества оценивающих. На основании сводного отчета по подсчету суммы баллов, каждому педагогу дополнительного образования рассчитывается объем месячной стимулирующей выплаты на учебный год по следующей формуле:

Стп = Фст.п / Σ Бобщ. x Σ Б инд.

Стп- размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогу дополнительного образования (в руб.)

Фстп – стимулирующая часть фонда заработной платы, составляющая месячный объем стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования, определяется директором в размере не менее 30% от фонда заработной платы данной категории работников.

Σ Бобщ - общая сумма баллов педагогов дополнительного образования, начисленная по критериям оценки их деятельности за предыдущий учебный год.

Σ Б инд. – сумма баллов педагога дополнительного образования по итогам оценки результата его деятельности за предыдущий учебный год.

3. Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера могут быть установлены дополнительно стимулирующие выплаты (при наличии денежных средств в Учреждении):

- за наличие звания «кандидат наук», «доктор наук» - в размере от 10 000,00 руб. до 20 000руб.;

- за наличие званий «Ведущий творческий коллектив города Москвы», «Московский городской творческий коллектив» - в размере до 20 000 рублей;

- за статус «Молодой специалист» - в размере от 10 000,00 руб. до 20 000руб.;

- за наличие сертификата или диплома победителя (дипломанта, лауреата) конкурса дополнительных общеобразовательных программ и программно-методических материалов (не ниже городского уровня) – до 15 000,00 руб.;

- за осуществление функций организатора и эффективное участие в выполнении дополнительной государственной работы в предыдущем учебном году – в размере до 20 000,00 руб.

- за реализацию программ инклюзивного образования и превышение количества обучающихся с ОВЗ – в размере до 20 000,00 руб.;

- за выполнение общественно-значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательным учреждением председателю первичной профсоюзной организации – в размере от 5 000 руб. до 10 000 руб.

4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

-заместителям директора и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по представлению руководителя Учреждения;

- педагогическим работникам, относящимся к категории иных педагогических работников, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

- учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу - по представлению заместителей директоров, заведующего хозяйством.

5. Размер доплат за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на учебный год.