

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ
«НА СТОПАНИ» ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани»**

Огородная Слобода пер., д. 6, стр. 1, Москва, 101000 тел./факс +7 (495) 623-16-86
ОКПО 45403681, ОГРН 1037739488434, ИНН/КПП 7701113894/770101001

<http://na-stopani.mskobr.ru>
e-mail: na-stopani@edu.mos.ru

СОГЛАСОВАНО

на заседании профсоюзного
Комитета ГБОУ ДО ДТДиМ «На
Стопани»
Протокол
№ 9 от 31.08.2018 г.

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего
совета ГБОУ ДО ДТДиМ «На
Стопани»
Протокол
№ 5 от 31.08.2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ДО ДТДиМ «На
Стопани»
И.Г. Егорова
«01» сентября 2018 г.
приказ от 01.09.2018 г. № 70/2

Положение об оплате труда работников ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани» редакция № 3

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цель и сфера применения Положения

1.1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани» (далее – Образовательная организация).

1.1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления и расчёта должностных окладов педагогов дополнительного образования;
- размеры, порядок установления и расчёта должностных окладов иных категорий работников, в том числе административно-управленческого персонала;
- наименование, условия осуществления, размеры и порядок расчёта выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления, размеры и порядок расчёта выплат стимулирующего характера.

1.2 Нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда в Учреждении

1.2.1 Конституция Российской Федерации

1.2.2 Бюджетный Кодекс Российской Федерации

1.2.3 Трудовой Кодекс Российской Федерации

1.2.4 Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

1.2.5 Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"

1.2.6 Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 - 2018 годы»

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

1.2.8 Отраслевое соглашение между ДОГМ и МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы (в редакции Дополнительного соглашения от 12 апреля 2016 года, Дополнительного соглашения от 15 декабря 2016 года)

1.2.9 Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 N 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"

1.2.10 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"

- 1.2.11 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"
- 1.2.12 Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"
- 1.2.13 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих Учреждениях"
- 1.2.14 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"
- 1.2.15 Приказ Департамента образования города Москва от 12.02.2015 года №41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»
- 1.2.16 Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 14.11.2014 №652 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению предельного уровня средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы»
- 1.2.17 Приказ 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»
- 1.2.18 Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №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»

1.3 Основные понятия, используемые в Положении

1.3.1 Используемые в настоящем Положении понятия означают:

1.3.1.1 **Персонал** - личный состав Образовательной организации или часть этого состава, выделенная по признаку характера выполняемой работы.

1.3.1.2 **Административно-управленческий персонал** - работники Образовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Образовательной организации

1.3.1.3 **Вспомогательный персонал** - работники Образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Образовательной организации целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования

1.3.1.4 **Младший обслуживающий персонал (МОП)** – работники Образовательной организации, не участвующие непосредственно в процессах оказания услуг (выполнения работ) и управлении этими процессами, а выполняющие функции обслуживания (курьеры, уборщики, гардеробщики, мойщики).

1.3.1.5 **Основной персонал** - работники Образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Образовательной организации целей, а также их непосредственные руководители (руководители соответствующих структурных подразделений).

1.3.2 **Оплата труда** - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.3.3 **Заработная плата (оплата труда 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3.3.1 Система оплаты труда - способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

1.3.3.2 Форма оплаты труда - механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

1.3.3.3 Основная оплата труда - заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, премии, за сверхурочную работу и т.д.).

1.3.3.4 Дополнительная оплата труда - выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством (оплата очередных отпусков, льготных часов подросткам, выходных пособий при увольнении и т.п.).

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

1.3.3.6 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

1.3.3.7 Доплата - денежная сумма, доплачиваемая сверх установленного норматива, тарифных ставок в связи с особыми условиями.

1.3.3.8 Надбавка - дополнительная выплата работникам (надбавка к заработной плате) за особо сложные условия труда или высокое качество работы

1.3.3.9 Фонд оплаты труда – это начисленные организациями суммы оплаты труда в денежной форме за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты.

РАЗДЕЛ 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам), компенсационной и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – фонд оплаты труда по выплатам стимулирующего характера.

2.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТп} + \text{ФОТи}$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

- административно-управленческий персонал Образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтера, специалист по кадрам, секретарь, заведующий по хозяйству, инженер и иные работники);
- профессии рабочих (рабочий по КОЗ, рабочий по ТК, гардеробщик, диспетчер и иные работники).

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

$$\text{ФОТ}_\text{п} = \text{ФОТ}_\text{б} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_п – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Образовательной организации;

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

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_\text{ст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ_{ст} – фонд оплаты труда по выплатам стимулирующего характера;

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 10 процентов от фонда оплаты труда Образовательной организации. В случае если доведенного объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания – в части расходов на выплату гарантированной части оплаты труда, оговоренной в трудовых договорах работников Образовательной организации, недостаточно, то размер доли стимулирующей части может быть менее 10 процентов.

РАЗДЕЛ 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Фонд оплаты труда работников Образовательной организации формируется из:

- объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ – в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности (далее, бюджет),
- субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания - в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности (далее, бюджет),
- за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, - в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности (далее, внебюджет).

3.2. Фонд оплаты труда работников Образовательной организации складывается из основной заработной платы и дополнительной заработной платы.

3.3. Основная заработная плата работников включает в себя:

- Базовую часть зарплаты
- Компенсационные выплаты
- Стимулирующие выплаты.

3.4. Базовая часть зарплаты работников

3.4.1. Базовая часть зарплаты иных работников Образовательной организации формируется из должностных окладов и тарифных ставок, установленных им в зависимости от объема выполняемых работ, уровня их квалификации. Особенности установления, начисления и выплаты базовой части заработной платы педагогическим и иным работникам Образовательной организации описаны в соответствующих разделах настоящего Положения.

3.4.2. Размеры окладов (должностных окладов работников), ставок заработной платы предусмотренных штатным расписанием, устанавливаются на основе профессиональных

квалификационных групп и квалификационных уровней с учетом размера фонда оплаты труда Образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

3.5. Компенсационные выплаты

3.5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и не образуют новый должностной оклад. Они не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5.2. Компенсационные выплаты работникам Образовательной организации включают в себя:

- Выплаты доплаты при совмещении профессий (должностей);
- Выплаты доплаты при увеличении объема работ;
- Выплаты доплаты при расширении зон обслуживания;
- Выплаты доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- Выплаты доплаты при сверхурочной работе;
- Выплаты доплаты при работе в ночное время;
- Выплаты доплаты при работе в выходные и праздничные дни;
- Выплаты доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Выплаты доплаты за дополнительную работу/дополнительные обязанности, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных" (заведованием отделениями, кабинетами; руководство методическим объединением и пр.).

3.5.3. Выплата доплаты за совмещение профессий осуществляется в случае поручения работнику работы по другой должности и профессии.

3.5.4. Условиями установления и выплаты доплаты за совмещение профессий является:

- наличие вакантной должности;
- оформление дополнительного соглашения между работником и работодателем;
- издание приказа об установлении доплаты за совмещение профессий.

3.5.5. Начисление доплаты за совмещение профессий осуществляется на основании: докладной, поданной сотрудником, который осуществляет функции по управлению Образовательной организации; личного заявления работника Образовательной организации; на основании решения руководителя Образовательной организации. В них указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, который работает на условиях совмещения,
- трудовые обязанности, выполненные работником на условиях совмещения профессий,
- оценка качества выполненных трудовых обязанностей.

3.5.6. Доплата за совмещение устанавливается фиксированной суммой. Размер доплаты определяется по согласованию с работником и не может превышать размер должностного оклада по вакантной должности.

3.5.7. Выплата доплаты за увеличение объема работ и доплаты за расширение зон обслуживания осуществляется в случае поручения работнику работы по такой же должности и профессии.

3.5.8. Условиями установления и выплаты доплаты за увеличение объема работ и расширение зон обслуживания:

- оформление дополнительного соглашения между работником и работодателем;
- издание приказа об установлении доплаты за увеличение объема работ или расширение зон обслуживания.

3.5.9. Начисление доплаты за увеличение объема работ и доплаты за расширение зон обслуживания осуществляется на следующих основаниях: докладной, поданной сотрудником, который осуществляет функции по управлению Образовательной организации; личного заявления работника Образовательной организации; на основании решения руководителя Образовательной организации. В них указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, который работает на условиях увеличения объема работ и расширения зон обслуживания,
- трудовые обязанности, выполненные работником на условиях увеличения объема работ и расширения зон обслуживания,

– оценка качества выполненных трудовых обязанностей.

3.5.10. Доплаты за увеличение объема работ и расширения зон обслуживания устанавливаются фиксированной суммой. Размер доплаты определяется по согласованию с работником.

3.5.11. Выплата доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется в случае поручения работнику работы как по другой должности и профессии, так и по такой же должности и профессии.

3.5.12. Условиями установления и выплаты доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника являются:

- законное отсутствие другого работника на рабочем месте (нахождение в ежегодном отпуске, в командировке, отсутствие в связи с временной нетрудоспособностью);
- оформление дополнительного соглашения между работником и работодателем;
- издание приказа об установлении доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.5.13. Начисление доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется на следующих основаниях: докладной, поданной сотрудником, который осуществляет функции по управлению Образовательной организации; личного заявления работника Образовательной организации; на основании решения руководителя Образовательной организации. В них указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, который работает на условиях совмещения,
- трудовые обязанности, выполненные работником на условиях совмещения профессий,
- оценка качества выполненных трудовых обязанностей.

3.5.14. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается фиксированной суммой. Размер доплаты определяется по согласованию с работником и не может превышать размер должностного оклада временно отсутствующего работника.

3.5.15. Выплата доплаты за сверхурочную работу осуществляется в случае привлечения работника к выполнению работ за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Указанное привлечение должно осуществляться по инициативе работодателя.

3.5.16. Условием установления доплаты за сверхурочную работу является приказ руководителя Образовательной организации. В приказе указывается:

- причина привлечения работника к сверхурочной работе,
- дата начала работы,
- фамилия, имя, отчество работника,
- его должность
- реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе.

3.5.17. Начисление доплаты за сверхурочную работу осуществляется на основании представленного в бухгалтерию Образовательной организации Табеля учёта использования рабочего времени (ф. 0504421).

3.5.18. Доплата за сверхурочную работу рассчитывается исходя из двойной часовой ставки работника. Часовая ставка работника рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячную норму часов. Среднемесячная норма часов рассчитывается путём деления годовой нормы часов, установленной по производственному календарю, на 12 месяцев. Среднемесячная норма часов устанавливается приказом руководителя Образовательной организации, издаваемого в начале календарного года.

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

3.5.20. Доплата за сверхурочную работу не выплачивается, если работник работает на условиях ненормированного рабочего времени.

3.5.21. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5.22. Выплата доплаты за работу в ночное время осуществляется в случае привлечения работника к работе с 22 часов до 6 часов.

3.5.23. Условием установления доплаты за работу в ночное время является приказ руководителя Образовательной организации. В приказе указываются:

- причина привлечения работника к работе в ночное время,
- дата начала работы,
- фамилия, имя, отчество работника,
- его должность
- реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе.

3.5.24. Начисление доплаты за работу в ночное время осуществляется на основании представленного в бухгалтерию Образовательной организации Табеля учёта использования рабочего времени (ф. 0504421).

3.5.25. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки работника. Часовая ставка работника рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячную норму часов. Среднемесячная норма часов рассчитывается путём деления годовой нормы часов, установленной по производственному календарю, на 12 месяцев. Среднемесячная норма часов устанавливается приказом руководителя Образовательной организации, издаваемого в начале календарного года.

3.5.26. Выплата доплаты за работу в выходные и праздничные дни осуществляется в случае привлечения работника к работе в такие дни.

3.5.27. Условием установления доплаты за работу в выходные и праздничные дни является приказ руководителя Образовательной организации. В указанном приказе указываются:

- причина привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни,
- дата начала работы,
- фамилия, имя, отчество работника,
- его должность
- реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе.

3.5.28. Начисление доплаты за работу в выходные и праздничные дни осуществляется на основании представленного в бухгалтерию Образовательной организации Табеля учёта использования рабочего времени (ф. 0504421).

3.5.29. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Часовая ставка работника рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячную норму часов. Среднемесячная норма часов рассчитывается путём деления годовой нормы часов, установленной по производственному календарю, на 12 месяцев.

3.5.29. Выплата доплаты за работу во вредных и опасных условиях производится в случае привлечения работника к таким работам.

3.5.30. Условиями установления и выплаты доплаты за работу во вредных и опасных условиях являются:

- наличие акта о проведении специальной оценки условий труда;
- издание приказа об установлении доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

3.5.31. Начисление доплаты за работу во вредных и опасных условиях осуществляется на основании представленного в бухгалтерию Образовательной организации Приказа об установлении доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

3.5.32. Доплата за работу во вредных и опасных условиях устанавливается в размере 4% часовой тарифной ставки работника. Часовая ставка работника рассчитывается путем деления должностного

оклада на среднемесячную норму часов. Среднемесячная норма часов рассчитывается путём деления годовой нормы часов, установленной по производственному календарю, на 12 месяцев. Среднемесячная норма часов устанавливается приказом руководителя Образовательной организации, издаваемого в начале календарного года.

3.6. Стимулирующие выплаты

3.6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам Образовательной организации с целью стимулирования их к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

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

3.6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются, начисляются и выплачиваются только при наличии соответствующего финансового обеспечения указанных выплат.

3.6.4. В Образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующая выплата по результатам работы в текущем учебном году;
- разовые премии за выполнение особо важных и ответственных поручений,
- разовые премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- стимулирующие выплаты работникам Образовательной организации за осуществление дополнительных функций по управлению Образовательной организацией; по координации работы по сопровождению при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий; по организации и управлению клубами выходного дня, клубами по интересам и творческими клубами Образовательной организации.

3.6.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Образовательной организации персонально в отношении конкретного работника путем издания приказа по Образовательной организации.

3.6.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 5,0 от базового оклада работника.

3.6.7. Стимулирующие выплаты за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации; стимулирующие выплаты работникам Образовательной организации за осуществление дополнительных функций по управлению Образовательной организацией; по координации работы по сопровождению при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий; по организации и управлению клубами выходного дня, клубами по интересам и творческими клубами Образовательной организации; разовые премии за выполнение особо важных и ответственных поручений; разовые премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации, устанавливаются и выплачиваются работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулирующих выплатах ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани».

3.6.8. Порядок выплат стимулирующего характера определяется Положением о стимулирующих выплатах.

3.7. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случаях, когда действующим законодательством порядок индексации не установлен, работодатель за счет и в пределах средств фонда оплаты труда Образовательной организации по согласованию с Профсоюзным комитетом обеспечивает ежегодную индексацию должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) в согласованном с Профсоюзным комитетом размере с учетом индекса роста потребительских цен, рассчитанных органами государственной статистики. Установить, что при увеличении размера должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.8. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах жителей города Москвы, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливается ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации (далее – доплата председателю ППО).

Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее – Рекомендации), принятых Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в целях реализации положений действующего городского отраслевого соглашения.

3.8.1.. Доплата председателю ППО ежегодно устанавливается образовательной организацией на календарный год при условии наличия в образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза.

Доплата председателю ППО относится к базовой части заработной платы работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации.

Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации.

3.8.2. Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и определяется в соответствии с Рекомендациями по следующей формуле:

$$Д = СЗП \times K1 \times 0,1 + П \times K2 / 100 / 12 \times 0,1,$$

где:

Д – размер ежемесячной доплаты председателю первичной профсоюзной организации;

СЗП - средняя заработная плата 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

K1 – коэффициент кратности к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

П – объем поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды);

K2 – коэффициент кратности к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды).

3.8.3. Коэффициент кратности (K1) к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой, используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от количества обучающихся в образовательной организации и баллов образовательной организации в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты, и определяется в соответствии с Рекомендациями.

3.8.4. Коэффициент кратности (K2) к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды), используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от соотношения объема поступлений от приносящей доход деятельности (без учета аренды) и субсидии на выполнение государственного задания образовательной организации и определяется в соответствии с Рекомендациями.

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Положения данного раздела используются при формировании фонда оплаты труда основного персонала Образовательной организации (далее – ПДО) за счёт средств, выделенных Учредителем для выполнения государственного задания.

4.2. Размер фонда оплаты труда ПДО не может быть менее 65% фонда оплаты труда Образовательной организации.

4.3. Фонд оплаты труда ПДО складывается из основной зарплаты и дополнительной зарплаты.

4.4. Основная заработная плата ПДО включает в себя:

- Базовую часть зарплаты – должностной оклад;
- Компенсационные выплаты;
- Стимулирующие выплаты.

4.5. Базовая часть заработной платы ПДО обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

4.5.1. Основанием для расчёта базовой части ПДО является стоимость «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчётный час работы с одним расчётным обучающимся в соответствии с учебным планом).

4.5.2. Порядок расчёта стоимости «ученико-часа» и должностного оклада ПДО представлен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

4.5.3. Должностной оклад педагога дополнительного образования Образовательной организации устанавливается приказом руководителя Образовательной организации на очередной учебный год.

4.5.4. Должностной оклад начисляется работнику ПДО в полном размере только в том случае, если работником выработана полная месячная норма педагогической нагрузки.

4.5.5. Документом, подтверждающим выработку работником месячной нормы рабочего времени и нормы педагогической нагрузки в полном объёме, является представленный в бухгалтерию Образовательной организации Табель учёта использования рабочего времени (ф. 0504421).

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам Образовательной организации с целью стимулирования их к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

4.6.1. При наличии у ПДО первой или высшей квалификационной категории ему устанавливается повышающий коэффициент.

4.6.1.1. Размер повышающего коэффициента:

- Первая категория – 1,10
- Высшая категория – 1,15

4.6.1.2. Повышающий коэффициент устанавливается с момента вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.6.1.3. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории оплата труда ПДО производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного без учета повышающего коэффициента с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

4.6.2. При реализации образовательных программ технической направленности устанавливается повышающий коэффициент 1,35;

4.6.3. При реализации дополнительных общеобразовательных программ устанавливается повышающий коэффициент:

- 1,2 от базового оклада часов по дополнительным общеобразовательным программам базового уровня;
- 1,35 от базового оклада часов по дополнительным общеобразовательным программам углубленного уровня.

4.7. Повышающие коэффициенты начисляются и выплачиваются только при наличии соответствующего финансового обеспечения.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации, рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.4. Предельный уровень среднемесячной заработной платы должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

5.5. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы), установленной Департаментом образования города Москвы, но не может составлять менее 99.0 тыс. руб.

5.6. В трудовом договоре с руководителем образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

5.7. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначается на полную ставку в качестве основного работника (по основному месту работы), назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

5.8. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

6.1. Положения данного раздела используются при формировании фонда оплаты труда иных категорий работников. Фонд оплаты труда иных категорий работников складывается из основной заработной платы и дополнительной заработной платы.

6.2. Основная заработная плата иной категории работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.3. Определение размеров основной заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Основная заработная плата иной категории работников Образовательной организации

6.4.1. Основная заработная плата иной категории работников включает в себя:

- Базовую часть заработной платы – должностной оклад;
- Компенсационные выплаты;
- Стимулирующие выплаты.

6.4.2. Размер должностного оклада иных категорий работников не может быть меньше размера минимальной заработной платы в городе Москве, утверждённому Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год.

6.4.3. Размеры должностных окладов иных категорий работников, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Образовательной организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже Минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом фонда оплаты труда Образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работы.

6.4.4. 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.

6.4.5. 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.

6.4.6. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

6.4.7. Должностной оклад работнику иной категории начисляется в полном размере только в том случае, если работником выработана полная месячная норма рабочего времени по Производственному календарю.

6.4.8. Документом, подтверждающим выработку работником месячной нормы рабочего времени в полном объеме, является представленный в бухгалтерию Образовательной организации Табель учёта использования рабочего времени (ф. 0504421).

6.4.9. Если работник иной категории освобождался от работы по уважительным причинам (в связи с командировкой, отпуском, временной нетрудоспособностью) или отсутствовал на рабочем месте по невыясненным обстоятельствам, то должностной оклад должен быть пересчитан пропорционально отработанному времени.

6.4.10. Перерасчёт должностного оклада осуществляется путём умножения дневной части оклада на количество фактически отработанных часов за месяц по следующей формуле:

$$\text{ФОК} = \text{Уок} : \text{НОРМмес} \times \text{Котр},$$

где:

ФОК – фактически начисленный должностной оклад;

Уок - установленный должностной оклад;

НОРМмес – норма времени в часах, установленная Производственным календарем;

Котр – количество фактически отработанных часов за месяц.

6.5. Компенсационные выплаты иной категории работников Образовательной организации

6.5.1. Компенсационные выплаты иной категории работникам устанавливаются и выплачиваются в порядке, предусмотренном пунктом 3.6 раздела 3 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие выплаты иной категории работников Образовательной организации

6.6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются иной категории работников Образовательной организации с целью стимулирования их к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

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

6.6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются, начисляются и выплачиваются только при наличии соответствующего финансового обеспечения указанных выплат.

6.6.4. Для иной категории работников устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- премии по результатам работы в текущем учебном году;
- разовые премии за выполнение особо важных и ответственных поручений,
- разовые премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- стимулирующие выплаты работнику Образовательной организации за выполнение функций, не связанных с исполнением его основных должностных обязанностей.

6.6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.6.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Образовательной организации персонально в отношении конкретного работника путем издания ежегодного приказа по Образовательной организации на начало учебного года.

6.6.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0 от базового оклада работника.

6.6.8. Стимулирующие выплаты за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации; стимулирующие выплаты работникам Образовательной организации за осуществление дополнительных функций по управлению Образовательной организацией; по координации работы по сопровождению при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий; по организации и управлению клубами выходного дня, клубами по интересам и творческими клубами Образовательной организации; разовые премии за выполнение особо важных и ответственных поручений; разовые премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации, устанавливаются и выплачиваются работникам в соответствии с утвержденным Положением о премировании работников ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани».

РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. При разработке условий оплаты труда работников образовательных организаций необходимо учитывать, 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.

7.2. В случае изменения фонда оплаты труда Образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной 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.

7.4. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани»

1. Для работников Дворца, занимающих педагогические должности, учебно-вспомогательного персонала, реализующих образовательные программы, устанавливаются следующие минимальные размеры должностных окладов:

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа и название должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа педагогических работников</i>		
второй	концертмейстер	50 000.00
	педагог-организатор	
третий	методист	56 000.00
	старший педагог дополнительного образования	
четвертый	старший методист	66 000.00

2. Для работников Образовательной организации, занимающих должности руководителей, специалистов, и служащих, устанавливаются следующие минимальные размеры должностных окладов:

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа и название должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	диспетчер	42 000.00
первый	техник по звуку	45 000.00
	техник	
второй	заведующий хозяйством	48 000.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
четвертый	специалист в области охраны труда	50 000.00
	бухгалтер	
	экономист	
	документовед	
	специалист по обеспечению безопасности	
	инженер по информационным технологиям	
	инженер	
	специалист по закупкам	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
третий	заместитель директора	106 000.00
	главный бухгалтер	

3. Для работников Дворца, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие минимальные размеры окладов

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа и название должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»</i>		
первый	Рабочий по комплексному обслуживанию (уборщик)	20 000.00
	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания	30 000.00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда

Порядок расчёта должностного оклада педагога дополнительного образования в рамках выполнения государственного задания

1. Расчёт должностного оклада педагога дополнительного образования состоит из нескольких этапов:

Этап 1 – определение фонда оплаты труда Образовательной организации в целом

Этап 2 – определение фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования (далее – ПДО);

Этап 3 – определение стимулирующей части фонда оплаты труда ПДО;

Этап 4 – определение базовой части фонда оплаты труда ПДО;

Этап 5 – определение стоимости «ученико-часа»;

Этап 6 – расчёт и установление должностного оклада педагога дополнительного образования.

2. Фонд оплаты труда Образовательной организации (ФОТ) в целом на текущий финансовый год устанавливается по статье КОСГУ 211 «Заработная плата» при доведении Плана финансового-хозяйственной деятельности.

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

$$\text{ФОТ}_\text{п} = \text{ФОТ}_\text{б} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_п - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

3. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. 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:

4.

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

где:

C_{ст} - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, руб.;

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).

4. Установить повышающий коэффициент по дополнительным общеобразовательным программам:

4.1. При реализации образовательных программ технической направленности устанавливается повышающий коэффициент 0,35 при реализации программ технической направленности;

4.2. При реализации дополнительных общеобразовательных программ устанавливается повышающий коэффициент:

- 0,2 от базового оклада часов по дополнительным общеобразовательным программам базового уровня;

- 0,35 от базового оклада часов по дополнительным общеобразовательным программам углубленного уровня.

- 0,35 от базового оклада часов при реализации программ технической направленности.

5. Стоимость одного «ученико-часа» (Суч) для педагогов дополнительного образования утверждается Приказом руководителя Образовательной организации на каждый учебный год.

6. Количество обучающихся в группах Образовательной организации дополнительного образования устанавливается Приказом руководителя Образовательной организации на 01 сентября текущего учебного года.

7. Годовое количество учебных часов по кружку, группе секции устанавливается общеразвивающей программой, утверждённой Приказом руководителя Образовательной организации.

8. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$ДО_{пдо} = Суч \times \sum Коб1_i \times T_i + 2 \times Суч \times \sum Коб2_i \times T_i + 3 \times Суч \times \sum Коб3_i \times T_i,$$

где:

$ДО_{пдо}$ – должностной оклад педагогического работника;

Суч – стоимость одного «ученико-часа»;

$Коб1_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей – инвалидов);

$Коб2_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей – инвалидов, за исключением детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$Коб3_i$ – 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.

9. Порядок пересмотра должностного оклада педагога дополнительного образования.

9.3. Пересмотр и установление должностного оклада педагога дополнительного образования производится ежегодно на 1 сентября каждого учебного года.

9.4. В случае если в течение учебного года происходит *изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки и (или) изменение количества обучающихся в группах, по сравнению с учебной нагрузкой и (или) количеством обучающихся в группах на начало учебного года, то по соглашению сторон* на основании личного заявления педагога дополнительного образования производится перерасчет должностного оклада, согласно формуле, указанной в пункте 9.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда

**Условия оплаты труда привлеченных работников,
осуществляющих деятельность
в рамках выполнения государственных работ:
"Работа по организации и проведению фестивалей, смотров, конкурсов, иных культурно-
массовых, общественно, социально-значимых мероприятий"**

Работникам ГБОУ ДО ДТДиМ "На Стопани", привлеченным к выполнению государственной работы: "Работа по организации и проведению фестивалей, смотров, конкурсов, иных культурно-массовых, общественно, социально-значимых мероприятий" размер заработной платы устанавливается приказом директора ГБОУ ДО ДТДиМ «На Стопани» по соглашению сторон на основании договора (дополнительного соглашения), заключенного между работником и Образовательной организации, должностной инструкции работника. Заработная плата рассчитывается на основании калькуляции и сметы (повышающих коэффициентов).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда

**Условия оплаты труда привлеченных работников,
осуществляющих деятельность по проведению досуговых занятий для граждан старшего
поколения без привлечения средств граждан в рамках проведения пилотного проекта по
расширению возможностей участия граждан старшего поколения в культурных,
образовательных, физкультурных, оздоровительных и иных досуговых мероприятиях по
предоставленному гранту**

1. Привлеченным работникам, осуществляющим деятельность по проведению досуговых занятий для граждан старшего поколения без привлечения средств граждан в рамках проведения пилотного проекта по расширению возможностей участия граждан старшего поколения в культурных, образовательных, физкультурных, оздоровительных и иных досуговых мероприятиях по предоставленному гранту расчет заработной платы производится по формуле:

Формула

$$З_{пл} = С_{п} \times К_{п}$$

З_{пл} – заработная плата

С_п – стоимость одного посещения, установленных в учреждении на текущий учебный год.

К_п – количество посещений