

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ ДО ЦТДМ
«Хорошево»



СОГЛАСОВАНО
на Управляющем совете
Протокол № 6
от «15» августа 2021 г.
Председатель Управляющего
совета

[Signature]
«15» августа 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
«30» августа 2021 г.



СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании
«30» августа 2021 г.

Протокол № 1
от «30» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
города Москвы
«Дворец творчества детей и молодежи «Хорошево»

(редакция № 7)

Москва
2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением «Об установлении системы оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Дворец творчества детей и молодежи «Хорошево» (далее – Учреждение), определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Москвы и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ);
- подходы к созданию механизма оплаты труда работников Учреждения, в том числе директора и его заместителей.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Законом города Москвы от 28.04.2010 № 16 «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве»;
- Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 07.07.2021) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (с изменениями на 24 марта 2017);

- Уставом Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Дворец творчества детей и молодежи «Хорошево»;

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

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

- Федеральных государственных образовательных стандартов;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

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

1.4. Положение разработано и согласовано с коллегиальными органами Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее – ФОТ) формируется из:

- объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения, а также средств, выделенных для проведения гос. работ;

- субсидий из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания;

- за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, а также Гранта, предоставленного Учреждению в рамках Соглашения об участии в проведении проекта «Московское долголетие».

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

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

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

1.9. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

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

1.11. 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, с учетом положений пункта 1.5. настоящего Положения.

1.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, не позднее 5 и 20 числа каждого месяца.

1.13. Доля фонда оплаты труда администрации устанавливается в размере не более 15,1% от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30% от фонда оплаты труда за счет приносящей доходы деятельности Учреждения.

1.14. Доля фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается в размере не менее 60% от фонда оплаты труда Учреждения.

1.15. Директор Учреждения утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.16. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания, его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

1.17. Фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения включает в себя, в том числе, возможность:

- выплат компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и правовыми актами города Москвы и приказом ДОНМ от 12.08.2021 № 376;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с данным Положением.

1.18. Основные понятия, используемые в Положении:

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – 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.

Основаниями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются результаты труда работника.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения определяются трудовым договором с Департаментом

образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных организаций дополнительного образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

2.3. Предельный уровень средней заработной платы руководителя Учреждения устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор с руководителем Учреждения.

2.4. Предельный уровень средней заработной платы руководителя Учреждения рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

2.5. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения, в соответствии с матрицей ДОНМ.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

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

- за счет государственной субсидии, выданной на выполнение государственного задания и рассчитанной с учетом количества обучающихся и региональных нормативов подушевого финансирования;
- за счет средств, полученных в виде грантов, государственных работ, непосредственно связанных с основной деятельностью;
- за счет средств, дополнительно полученных от Департамента образования и науки города Москвы;
- за счет средств, получаемых от оказанных платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за счет средств, возникших в результате экономии выплат за коммунальные услуги;
- за счет средств добровольных целевых пожертвований организаций и граждан.

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

- на заработную плату работников Учреждения, в том числе на 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.

3.3. 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:

$$\Phi OT = \Phi OT_6 + \Phi OT_k + \Phi OT_{ст},$$

где:

- ΦOT - фонд оплаты труда Учреждения;
- ΦOT_6 - базовая часть фонда оплаты труда;
- ΦOT_k - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
- $\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

При расчете заработной платы педагогических работников учитываются нормы рабочего времени и объем установленной им учебной нагрузки:

- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования за ставку заработной платы;
- 36 часов в неделю – иным педагогическим работникам: педагогу-психологу, педагогу-библиотекарию, педагогам-организаторам, методистам;
- 24 часа в неделю – концертмейстерам.

Продолжительность рабочего времени администрации, управленческо-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

- $\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;
- ΦOT - фонд оплаты труда Учреждения;
- CT - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

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

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_n + \Phi OT_u,$$

где:

- ΦOT_6 - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;
- ΦOT_n - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;
- ΦOT_u - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- администрацию Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- управленческо-вспомогательный персонал Учреждения (заведующий хозяйством, инженер, техник, специалисты, контрактный управляющий; специалист по охране труда, художник, звукорежиссер и иные работники);
- обслуживающий персонал Учреждения (гардеробщик, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник и иные работники).

3.7. Фонд оплаты труда Учреждения изменяется в случаях:

- изменения учебной нагрузки отдельных педагогических работников в течение учебного года и всех работников на начало учебного года;
- изменения объема выполняемых работ;
- приема на работу и увольнения работников;
- изменения показателей, используемых при расчете должностных окладов работников.

В случае изменения ФОТ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения, на основании приказа директора с ними заключается дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ($ФОТ_n$) 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:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТп}}{\sum ai \times bi}$$

где:

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

ФОТ_n - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

ai - количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

bi - 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.).

4.2. Расчет стоимости ученико-часа ($C_{ст}$) и базового должностного оклада в ГБОУ ДО ДТДМ «Хорошево» рассчитывается на каждый учебный год и прилагается к данному Положению (Приложение № 1).

5. Основные условия оплаты труда

5.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{ст} \times \sum a1i \times ti + 2 \times C_{ст} \times \sum a2i \times ti + 3 \times C_{ст} \times \sum a3i \times ti,$$

где:

O_n – должностной оклад педагогического работника;

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

$a1i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей - инвалидов);

$a2i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов);

$a3i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов;

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

5.2. Оплата труда педагогов, реализующих дополнительные общеобразовательные программы на платной основе, устанавливается в процентах от поступивших денежных средств от физических лиц, в соответствии со сметой и на основании приказа директора.

Ежемесячный размер отчислений в резервный фонд предстоящих расходов на оплату отпуска педагогов за оказанные ими платные дополнительные образовательные услуги составляет 10 % в соответствии со сметой.

5.3. Оплата труда сотрудников Учреждения, принимающих участие в выполнении государственных работ, утверждается приказом директора ежегодно, на основании смет на выполнение государственных работ.

5.4. Иная занятость педагогов дополнительного образования во внеурочное время устанавливается должностной инструкцией:

- ведение документации установленного образца;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам, концертам, соревнованиям и прочее;
- посещение внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы Учреждения (педагогические советы, заседания методических объединений, совещания и т.д.);
- формирование в учебных аудиториях базы наглядных пособий и дидактических материалов, в том числе с использованием современных информационных технологий;
- другие обязанности, вытекающие из должностной инструкции.

5.5. Размеры должностных окладов иных педагогических работников, управленческо-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала Учреждения определяется штатным расписанием, с учетом выделенных субсидий на новый учебный год и в соответствии с профессиональной квалификационной группой (ПКГ), а также сложности и объема выполняемой работы, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

(Приложение № 3).

5.6. Педагогам дополнительного образования в летний период (с 1 июня по 31 августа) расчет заработной платы регулируется отдельным приказом.

5.7. Размер должностного оклада может быть пересмотрен в случае изменения объема работ с учетом положений пункта 1.5. настоящего Положения.

6. Установление компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам работникам Учреждения относятся:

- 6.1.1. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.1.2. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.1.3. доплата за увеличение объема работ;
- 6.1.4. доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 6.1.5. доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- 6.1.6. доплата за особые условия труда (за работу с детьми-инвалидами и ЛОВЗ);
- 6.1.7. доплата за руководство научными и творческими объединениями.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, приказом ДОНМ от 12.08.2021 № 376, при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в фиксированной сумме, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад, тарифную ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу, тарифной ставке заработной платы.

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

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.

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

7. Стимулирующие выплаты

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

- стимулирующая выплата за наличие высшей квалификационной категории;
- стимулирующая выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- стимулирующая выплата молодым специалистам в течение первых 3 лет работы;
- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей Москвы;
- премия за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за проведение важных организационных мероприятий;
- премия по результатам работы за год;

- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

Иные стимулирующие выплаты, за исключением указанных, установлены быть не могут.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по ходатайствам: Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, заместителей директора и утверждаются приказом директора.

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

7.4. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается на основании решения Комиссии по стимулирующим выплатам за:

- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно значимых мероприятий;
- проведение семинаров, мастер-классов;
- высокая результативность реализации образовательной программы, участие в проведении мероприятий Учреждения;
- наличие обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.);
- сохранность контингента, посещаемость обучающимися не менее 90 % занятий;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- реализация программы приоритетных направленностей;
- участие в проектах, значимых для Учреждения;
- 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 Учреждением.

(Критерии стимулирующих выплат для педагогов дополнительного образования и других сотрудников прилагаются. Приложения №№ 4, 5).

7.5. Стимулирующие выплаты могут назначаться как всем работникам Учреждения, так и отдельным работникам.

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

Категории работников	Основания 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 уровней
	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
	За реализацию дополнительных образовательных программ приоритетных направленностей, установленных отдельным приказом.
Административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие Учреждения 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 проверяющих органов, родителей (законных представителей) обучающихся и работников учреждения

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

8. Дисциплинарные взыскания

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям относятся: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Применение дисциплинарного взыскания к работнику, в случае подтверждения его вины, осуществляется на основании приказа директора и может служить основанием для лишения его стимулирующих (премиальных) выплат в соответствии с приказом.

9. Заключительные положения

9.1. Положение вступает в силу с даты издания приказа директором Учреждения, либо иной даты, указанной в нем, после согласования общим собранием работников ГБОУ ДО ДТДМ «Хорошево», Управляющим Советом и профсоюзным комитетом.

Настоящее положение распространяется на правоотношения сторон, возникших с 01.09.2021 года.

9.2. Предложение о необходимости изменений в Положение вносит директор Учреждения, Управляющий Совет, профсоюзный комитет.

9.3. В случае изменения законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, города Москвы, Устава Учреждения, до принятия новой редакции Положения применяются соответствующие нормы указанных актов.