

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ПРИКАЗ

ОТ 12 ФЕВРАЛЯ 2015 ГОДА N 41

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ *

(с изменениями на 22 сентября 2022 года)

Информация об изменяющих документах

Документ с изменениями, внесенными:

[приказом Департамента образования города Москвы от 24 марта 2017 года N 91;](#)

[приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237;](#)

[приказом Департамента образования и науки города москвы от 22 сентября 2022 года N 790.](#)

* Название в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

В целях реализации [постановления Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. N 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы"](#)

приказываю:

1. Утвердить Рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, согласно [приложению к настоящему приказу](#).

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Департамента образования и науки города Москвы Чугарину Е.А.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Руководитель
И.И.Калина

Приложение

к приказу Департамента
образования города Москвы
от 12 февраля 2015 года N 41

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ *

(с изменениями на 22 сентября 2022 года)

* Название в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (далее - образовательные организации).

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

1.2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования;
- настоящих Рекомендаций;
- мнения представительного органа работников.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. 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.

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

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

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

1.8. 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.

1.9. 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.

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

1.11. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (воспитатели, старшие воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей, педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные педагоги, концертмейстеры, учителя-логопеды), устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 22 сентября 2022 года N 790](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда;

$\text{ФОТ}_к$ - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

где:

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

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

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

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

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_и,$$

где:

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

$\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_и$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;

(Абзац в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования города Москвы от 24 марта 2017 года N 91](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

(Дефис в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

- прочие работники.

(Дефис в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

$$\text{ФОТ}_п = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП},$$

где:

$\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ΦOT_6 - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (ΦOT_{II}) 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:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{\Phi OT_{II}}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

ΦOT_{II} - 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.).

Стоимость одного "ученико-часа" для педагогических работников устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе "ученико-часа", должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

(Абзац дополнительно включен [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#))

4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$Оп = (C_{ст} \times \sum (a1i * ti) / \sum ti + 2 \times C_{ст} \times \sum \frac{a2i * ti}{\sum ti} + 3 \times C_{ст} \times \sum \frac{a3i * ti}{\sum ti}) \times Нч \times Кнед. ,$$

где:

Оп - ставка заработной платы (базовый 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 с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Нч - объем часов педагогической работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

t_i - количество часов в каждой группе в неделю;

Кнед.- среднее количество недель в месяце (4,33).

Базовая часть заработной платы педагогического работника в месяц за установленный объем педагогической работы в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧП = \frac{ОП \times ФН}{Нч},$$

где:

Фн - установленный объем педагогической работы педагогическому работнику в неделю.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

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

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от сложности труда с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

(Абзац в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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.

4.2.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении* к настоящим Рекомендациям.

* Приложение на сайте не приводится. - Примечание изготовителя базы данных.

[Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ](#) утверждены [Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"](#).

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

(Наименование в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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 организаций дополнительного образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы, в кратном отношении к средней заработной плате 50% педагогических работников возглавляемой им организации с наименьшим размером средней заработной платы с применением коэффициентов кратности. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

5.4. Пункт утратил силу - [приказ Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

5.7. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей за календарный год размещается на официальном сайте Департамента образования и науки города Москвы.

(Пункт дополнительно включен [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#))

6. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

(Раздел в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

6.2. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы).

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, 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.

6.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

6.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом, трудовым договором.

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.

6.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству (кураторству), проверке письменных работ, подготовке и проведению ГИА, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству научными и творческими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6.8. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогического работника вследствие неявки другого педагогического работника, то есть замена временно отсутствующего педагогического работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его

письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

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

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

6.13. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы за год / за квартал / за месяц);
- разовые премии;

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

(Пункт в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

7.2. 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.

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

- получение Гранта Мэра Москвы в сфере образования за лучшие достижения в создании развивающей творческой социокультурной среды для обучающихся;
- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно значимых мероприятий;
- наличие обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
- посещаемость обучающимися не менее 90% занятий;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- реализация программы углубленного уровня приоритетных направленностей;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

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

(Абзац в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

7.5. В образовательной организации, в случаях установленных локальным нормативным актом, могут применяться:

7.5.1. Разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

7.5.2. Другие виды премиальных выплат, установленные локальным нормативным актом образовательной организации, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Москвы.

(Пункт 7.5 в редакции, введенной в действие [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

7.7. Порядок определения и условия назначения стимулирующих выплат установлен в [приложении к настоящим рекомендациям](#).

(Пункт дополнительно включен [приказом Департамента образования и науки города Москвы от 31 марта 2022 года N 237](#))

**Приложение
к Рекомендациям по разработке
систем оплаты труда работников
государственных организаций
дополнительного образования,
подведомственных Департаменту
образования и науки города Москвы
(Дополнительно включено
приказом Департамента
образования и науки города Москвы
от 31 марта 2022 года N 237)**

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Размеры, порядок определения и условия назначения выплат стимулирующего характера, а также периодичность их назначения устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах образовательной организации (далее - Положение), утверждаемом локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком) в случае, если:

- первичная профсоюзная организация, объединяет не менее 50% работников;
- первичная профсоюзная организация, объединяющая менее 50% работников уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;
- коллективным договором образовательной организации предусмотрены иные основания учета мнения (согласования) первичной профсоюзной организации.

Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательной организации указанным положением утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием размера стимулирующей выплаты (в абсолютном выражении или в процентном соотношении к должностному окладу или в баллах) или каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательной организации.

2. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательной организации создается специальная открытая комиссия (далее - Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома.

Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года с учетом предложений Профкома.

Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации.

В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;
- б) оценка выполнения работниками образовательной организации, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, указанные в подпункте "а" настоящего пункта, подготавливаются администрацией образовательной организацией на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием

обязательного ознакомления работника с этими данными, и не могут быть запрошены с работников.

3. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

4. Комиссия на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период, с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных по каждому из работников.

5. Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

6. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка, под подпись.

7. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его деятельности.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных положением о стимулирующих выплатах норм и (или) технические ошибки.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.

Редакция документа с учетом изменений и дополнений подготовлена АО "Кодекс"