

**АДМИНИСТРАЦИЯ МИХАЙЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО   
РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с. Михайловка №\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Постановление

Об утверждении «Положения новой системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района в новой редакции»

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117671;fld=134) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", законом Российской Федерации «Об образовании», руководствуясь [Уставом](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=47670;fld=134) Михайловского муниципального района, администрация Михайловского муниципального раойна

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить «[Положение](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100012) о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района» в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие с 01 февраля 2014 года.

3. Постановление № 1178-па от 05.12.2011г. Администрации Михайловского муниципального района «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка и «Детская музыкальная школа» п. Новошахтинский Михайловского муниципального района» считать утратившим силу с 01 февраля 2014 года.

4. Управлению культуры и внутренней политики (Никитина) опубликовать настоящее постановление в общественно-политической газете «Вперед».

5. Муниципальному казенному учреждению «Управление по организационно-техническому обеспечению деятельности администрации Михайловского муниципального района» (Шевченко) обеспечить размещение настоящего постановления в сети Интернет на официальном сайте администрации Михайловского муниципального района.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района Н.В.Андрущенко.

**И.о.Главы Михайловского муниципального района- П.Н. Кораблев**

**Глава администрации района**

Приложение

к постановлению администрации

Михайловского муниципального раойна

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**О новой системе оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района.**

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района (далее - Положение) устанавливает порядок и условия применения новой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» с. Михайловка Михайловского муниципального района (далее - учреждения), и включает в себя:

размеры окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и заведующего учебным отделением;

порядок выплаты и размер единовременных вознаграждений за высокие результате в профессиональной деятельности, материальная помощь;

порядок формирования фонда оплаты труда;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников учреждения Михайловского муниципального района осуществляется из муниципального бюджета.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, финансируемых из бюджета Михайловского муниципального района при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

**2. Размеры окладов работников учреждения по профессиональным**

**квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Размеры окладов работников учреждения по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=77143;fld=134;dst=100009), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | | Размеры окладов  (рублей) |
| **Профессиональная квалификационная группа «педагогические работники»** | |  |
| **2-ой квалификационный уровень (концертмейстер)** | наличие среднего профессионального (музыкального) образования и высшего профессионального образования | 5643 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 6117 |
| наличие высшего музыкального образования при стаже педагогической работы более 20 лет; или 2 категория | 6593 |
| 1 категория | 7120 |
| Высшая категория | 7670 |
| **4 квалификационный уровень**  **( преподаватель)** | наличие среднего профессионального (музыкального) образования и высшего профессионального образования | 5643 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин); | 6117 |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо 2 квалификационная категория. | 6593 |
| 1 категория | 7120 |
| Высшая категория | 7670 |

Квалификационная категория учитывается при установлении окладов при работе педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. Размеры окладов работников учреждения общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134;dst=100009), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | | Размер окладов (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | сторож ( вахтер),  уборщик производственных помещений, истопник | 5554 |

2.3. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное учреждение по направлению в этом же году, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

2.4. Размеры окладов работников учреждения общеотраслевых должностей специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134;dst=100009), утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Должностной оклад бухгалтера учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников учреждения по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников учреждения, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждения, рассчитанному по типам учреждений. Размер кратного отношения к окладу предусматривается настоящим Положением.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, в соответствии с перечнем должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Наименование  должностей и  профессий  работников  учреждений,  которые  относятся к  основному  персоналу | Оклад работников  учреждений, которые  относятся к основному  персоналу, учитываемый  при определении  должностного оклада  руководителей (рублей) |
| дополнительное образовательное учреждение | Преподаватель | 7670 |

Установление размера кратного отношения к окладу работников, учитываемого при определении должностного оклада бухгалтера :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | | Размер окладов (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер) | Размер кратного  отношения к окладу | Должностной оклад |
| 1,5 | 11505 |

2.5. Специалистам учреждения, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, оклады по занимаемой должности увеличиваются на 25% и образуют новый оклад (ставку заработной платы).

**3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата по результатам аттестации рабочих мест.

Минимальная величина доплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения новой системы оплаты труда, указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодых специалистов, проживших не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 149, 150](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100991) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - [статьей 151](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=709) ТК РФ сверхурочной работе - [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=712) ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=715) ТК РФ.

3.3.2. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=101008) ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4. Все выплаты, предусмотренные данным разделом, за исключением выплат, предусмотренных [пунктом 3.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100095), исчисляются исходя из оклада работников.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные [пунктами 3.1](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100090), [3.3](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100101)) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

Размеры и условия выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

итоги успеваемости учащихся;

результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;

наполняемость учащихся в классах (группах) учреждений при превышении нормативной наполняемости;

участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, краевых, региональных, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

выполнение в полном объеме установленного муниципального задания;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания муниципальных услуг;

обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Предельный размер выплат за качество работы не может превышать 2000 рублей.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.2. Выплаты за высокие результаты работы.

Размеры и условия выплат за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении выплат за высокие результаты работы учитываются:

наполняемость классов;

выполнение планов внеклассной работы;

участие в реализации отраслевых программ, проектов.

Предельный размер выплат за высокие результаты работы не может превышать 2000 рублей.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, руководители учреждений вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.3. Надбавка за выслугу лет специалистам устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу) при стаже работы в данном учреждении в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10% оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 15% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет-20% оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 30% оклада (должностного оклада).

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в данном учреждении, за исключением случаев, связанных с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, а также случаев, предусмотренных трудовыми договорами с членами коллегиального исполнительного органа организации, надбавка за выслугу лет при приеме на работу в данное учреждение не выплачивается. Стаж для выплаты надбавки исчисляется с момента трудоустройства в данное учреждение, следующего за расторжением трудового договора.

**5. Порядок выплаты и размер единовременных вознаграждений за высокие результаты в профессиональной деятельности, материальная помощь.**

5.1.Выплаты единовременных вознаграждений за высокие результаты в профессиональной деятельности работникам учреждения производятся на основании приказа работодателя, зафиксированных письменно в форме приказов.

В случае объявления взыскания выплата единовременного вознаграждения не производится до снятия взыскании.

5.2.Выплаты единовременных вознаграждений, материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

5.3.Единовременные вознаграждения за результаты профессиональной деятельности работникам учреждения выплачиваются за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год по результатам работы в размере до 50% должностного оклада:

- по итогам конкретного мероприятия:

- к профессиональным праздникам ;

- качество прохождения школы аттестации;

- к юбилею школы;

- к личному юбилею 50 лет и далее каждые 5 лет ;

- внедрение новых технологий управленческой деятельности для повышения её эффективности;

- большой личный вклад в организацию и проведение особо значимых для повышения имиджа учреждения;

5.4.За особые достижения и заслуги, не перечисленные в п.5.3. размер единовременного вознаграждения может быть установлен работодателем.

5.5. Единовременное вознаграждение может быть установлено как в процентном, так и в суммовом выражении.

5.6.Материальная помощь оказывается нуждающимся работникам школы по их личному заявлению при наличии финансовых средств в учреждении:

- на лечение;

- по семейным обстоятельствам (бракосочетание, смерть близких родственников, рождение ребёнка и т.д.);

**6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителя руководителя и заведующего учебным отделением.**

Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и заведующего учебным отделением состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, единовременной выплаты и материальной помощи.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников учреждения по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников учреждения, относящихся к основному персоналу возглавляемого данное учреждение, рассчитанному по типам учреждений. Размер кратного отношения к окладу предусматривается настоящим Положением.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, в соответствии с перечнем должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Наименование  должностей и  профессий  работников  учреждений,  которые  относятся к  основному  персоналу | Оклад работников  учреждений, которые  относятся к основному  персоналу, учитываемый  при определении  должностного оклада  руководителей (рублей) |
| дополнительное образовательное учреждение | Преподаватель | 7670 |

Установление размера кратного отношения к окладу работников, учитываемого при определении должностного оклада руководителя:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Размер кратного  отношения к окладу | Должностной оклад  руководителей |
| дополнительное образовательное учреждение | 2,0 | 15340 |

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителю руководителя учреждения, заведующего учебным отделением устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и заведующего учебным отделением в соответствии с [разделом 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100088) настоящего Положения.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10% оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 15% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет-20% оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 30% оклада (должностного оклада).

за высокие результаты работы - ежеквартально в размере до 100% должностного оклада руководителя учреждения с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения.

Целевые показатели деятельности учреждения утверждаются администрацией Михайловского муниципального района. Оценку работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения, которая утверждается администрацией Михайловского муниципального района.

Единовременные вознаграждения за высокие результаты в профессиональной деятельности, материальная помощь устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, единовременные вознаграждения и материальная помощь устанавливаются для заместителя руководителя учреждения и заведующего учебным отделением в соответствии с [разделом 4](consultantplus://offline/main?base=RLAW020;n=45823;fld=134;dst=100110), 5 настоящего Положения.

**7. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств, направляемых для:

а) выплаты окладов (должностных окладов);

б) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в расчете на год);

в) выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в расчете на год);

г) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в расчете на год);

д) выплаты за выслугу лет работникам и руководителю образовательного учреждения (в расчете на год).

7.2. Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется, в пределах утвержденного бюджетного ассигнования, исходя из норматива затрат на оказание единицы муниципальной услуги, утвержденного администрацией Михайловского муниципального района, в расчете на 1 учащегося.

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах экономии фонда оплаты труда бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Средства бюджетного учреждения, полученные от приносящей доход деятельности, дополнительно направляются учреждением на оплату труда.

**8. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 - 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

8.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с учредителем учреждения, и включает в себя все должности специалистов (профессии рабочих) данного учреждения.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок ( тарификация) в соответствии с учебным планом.

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение осуществляет привлечение - помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, - других работников на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.