

Утверждаю:  
Приказ № 103 от 05 декабря 2025г.  
Директор МАОУ ДО ГДДЮТ  
М.П.Рогачева



**Положение об оплате труда работников  
Муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Городской Дворец детского (юношеского) творчества»  
г.Улан-Удэ  
(изменения от 01.10.2025 г.)**

г.Улан-Удэ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ ДО Городской Дворец детского (юношеского) творчества» г.Улан-Удэ (далее – Учреждение), подведомственному Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», утвержденным Постановлением администрации г.Улан-Удэ Республики Бурятия от 28 октября 2016 г. N 336, Постановления Администрации г.Улан-Удэ № 244 от 07.08.2017г., №10 от 15.01.2019; № 118 от 03.06.2020; № 3 от 13.01.2021г.; №211от 30.09.2021г.; №32 от 04.03.2022г.; №181 от 29.05.2023г.; №123 от 17.05.2024г.; №289 от 04.12.2025«О внесении изменений в Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ», утвержденным Постановлением администрации г.Улан-Удэ Республики Бурятия от 28 октября 2016 г. N 336, трудовых соглашений с работниками Учреждения.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н.

2.3. Рекомендованные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в [приложении N 1](#) к настоящему Положению.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) Положения.

2.5. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным [разделом 6](#) Положения.

2.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности .

2.7. В соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования учреждения регулируется в зависимости от максимального количества часов учебной нагрузки в неделю.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей по участию в работе педагогических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору обучающихся, организацией и проведением культурно-массовых мероприятий, работой предметных комиссий, комплектованию предметных кабинетов и лабораторий и др.;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся.

### 3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности .

3.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

#### 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностной оклад руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 01 сентября нового учебного года Приказом Комитета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц - от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{\text{ср}} \times H \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников средним за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты, и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$ЗП_{ср} = \text{-----}$ , где:

Числ. х n

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – средняя численность работников образовательной организации (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень – 1,2;

2 уровень – 1,1;

3 уровень – 0,9;

4 уровень – 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательной организации в соответствии с [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения».

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, разделом 5 Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования руководителей, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций осуществляется на основании Приложения 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливаются приказом Комитета.

Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

4.8. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом.

4.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Комитет вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить

размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных организаций об этом в установленном законодательством порядке.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу 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).

5.3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты за работу в ночное время и праздничные дни начисляются сверх минимальной оплаты труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательных организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за

выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты

6.6. Работникам образовательных организаций устанавливается стимулирующая выплата за стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за стаж работы определяются Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников учреждения.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.7. С целью материальной заинтересованности работнику может быть установлен фиксированный стимулирующий повышающий коэффициент к должностному окладу по соответствующим ПКГ с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер фиксированного повышающего коэффициента может быть изменен за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей сотрудника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок до одного года

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.9. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления Советом Учреждения, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при

распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

6.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательной организации.

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Заработная плата выдается работнику два раза в месяц-  
10 числа каждого месяца- заработная плата  
25 числа- аванс.

Если установленный срок приходится на праздничный или выходной день, заработная плата должна быть выдана накануне, в день предшествующий выходным.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу Комитета.

1.3. Фонд стимулирования руководителя образовательной организации включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя;
- стимулирующие выплаты за качество выполнения работы руководителя
- стимулирующая выплата руководителю, имеющего почетные звания, государственные награды.)

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя предусматриваются в фонде стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации, который формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников образовательной организации (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета.

Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждается локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 N 297 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - 70%;
- на стимулирование в соответствии с Разделом 3 и 4 согласно критериям

стимулирования руководителей образовательных организаций - 30%.

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

1.6. Руководителям образовательных организаций, имеющим почетные звания, государственные награды приказом Комитета в пределах фонда оплаты труда устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя-стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды.

Стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

0,3 – «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», и иные государственные награды Российской Федерации при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,2 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации", нагрудный знак "За верность профессии" и иные ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации или иного федерального органа исполнительной власти, ранее осуществлявшего функции в сфере общего образования, дополнительного образования, название которых начинается со слова "почетный", при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", знак отличия "Почетный наставник", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

## 2. Порядок стимулирования и премирования

2.1. Размер фонда стимулирования руководителя по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя устанавливается в объеме:

I уровень, "Высокоэффективный руководитель" - 70% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

II уровень, "Эффективный руководитель" - 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

III уровень, "Низкоэффективный руководитель" - 30% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации;

IV уровень, "Неэффективный руководитель" - стимулирующие выплаты не

устанавливаются.

Вновь назначенному руководителю образовательной организации фонд стимулирования по эффективности деятельности руководителя устанавливается в размере 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации с даты назначения на должность в текущем году по 31 декабря следующего года.

2.2. Размер ежемесячного стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным актом Комитета.

Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в разделе 3 и 4 настоящего Приложения.

2.3. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней, перечень которых устанавливается приказом Комитета;

- наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального и муниципального уровней;

- наличие призеров – педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- наличие результатов инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов;

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательной организации, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании руководителей».

3. Критерии стимулирования руководителей организаций  
дополнительного образования,  
процентные соотношения, оценочные баллы  
(за исключением детских оздоровительно-образовательных центров)

N	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное кол-во баллов
1.	Учебная деятельность (25%)	полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ	Дополнительные общеобразовательные программы реализуются полностью	45
		организация и проведение мероприятий различного уровня, включая онлайн формат	Уровень/количество/форма/участники мероприятий/охват	20
		сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины	Журналы педагогов	20
		доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии обучения	процент	15
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	Выполнение требований	30
		обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	Выполнение требований	40
		соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	Выполнение требований	30
3.	Работа с кадрами (10%)	укомплектованность и сохранность педагогических кадров	Наличие вакансий/должность/ количество	40
		укомплектованность и сохранность иных кадров, не относящихся к педагогическим	Наличие вакансий/должность/ количество	35

		организация работы с молодыми специалистами (наставничество, школа молодого педагога дополнительного образования и т.д.)	Мероприятия/уровень/количество/форма/участники/охват	25
4.	Социальная деятельность и работа с родителями (10%)	организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий с участием учащихся, родителей	Мероприятия/уровень/количество/форма/участники/охват	25
		работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сиротами);	Направления внеурочной деятельностью/охват по направлениям	25
		работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с особыми образовательными потребностями, организация обучения детей с отклонениями в развитии	Мероприятия/уровень/количество/форма/участники/охват	50
5.	Управленческая деятельность (30%)	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление материалов, отчетов	Отсутствие замечаний	40
		ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями	Соответствие требованиям, своевременность, актуальность, достоверность информации	10
		создание положительного имиджа образовательного учреждения	Размещение информации о деятельности ОУ в социальных сетях (тематика/количество)	10
		организация работы органов государственно-общественного управления	Освещение деятельности	10
		отсутствие обоснованных обращений граждан по	Отсутствие обоснованных обращений	30

		поводу конфликтных ситуаций		
6.	Сохранение здоровья учащихся в образовательной организации (5%)	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Мероприятия/уровень/количество/форма/участники/охват	50
		отсутствие травматизма	Отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	50

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
МАОУ ДО «ГДДЮТ» Г.УЛАН-УДЭ КРУГУ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ, ЗА СЧЕТ  
СРЕДСТВ ПОЛУЧАЕМЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УСЛУГ**

**1. Общие положения**

1.1. В соответствии с п. Федерального Закона от 03.11. 2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» учреждение вправе осуществлять деятельность по оказанию платных услуг на основании гражданско-правовых договоров, доходы от которой поступают в его распоряжение.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет направление использования доходов.

**2. Перечень должностей, относящихся к организации и оказанию платных услуг**

Перечень должностей	
Педагоги дополнительного образования	Непосредственно связанные с осуществлением образовательной деятельности
Бухгалтерия (главный бухгалтер, бухгалтер, экономист)	Обработка платежей, ведение учета, начисление заработной платы, отчисления от ФОТ, сдача статистической и налоговой отчетности, расчет стоимости платных образовательных услуг.

**3. Распределение средств, поступающих от оказания платных услуг**

3.1 Преподавательскому составу, непосредственно осуществляющим оказание платных образовательных услуг, устанавливается сдельная оплата труда - 50 % от суммы произведенного расчета от реализации услуг (включается оклад, компенсационные выплаты (РК и СН) , стимулирующие выплаты , резерв предстоящих отпусков).

3.2. Работникам бухгалтерии, осуществляющим учет и отчетность по платным услугам устанавливается размер оплаты труда - 20 % от суммы произведенного расчета реализации услуг педагогических работников, в т.ч.

Главному бухгалтеру 9% от суммы произведенного расчета реализации услуг за обработку платежей, контроль за правильностью начисления оплаты и заработной платы за платные услуги, ведение учета, сдачи отчетности в МРИ ФНС, ПФ, ФСС, с применением программных продуктов.

Бухгалтеру-экономисту-9% от суммы произведенного расчета реализации услуг за обработку платежей, расчет и защиту тарифов на оказание платных услуг , контроль за заключение договоров с родителями, ведение учета и сдачу экономической отчетности по доходам и расходам от платных услуг в стат.управление и Комитет по образованию.

3.3. Оставшаяся часть от суммы произведенного расчета реализации услуг направляется на отчисления на оплату труда (налоги) , пополнение материальной базы учреждения, на оплату прочих услуг (расходов) связанных с уставной деятельностью учреждения, на стимулирование и премирование работников.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968158

Владелец Рогачёва Марина Павловна

Действителен с 10.10.2025 по 10.10.2026