



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН «БЕЛГОРОДСКИЙ РАЙОН» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» июня 2015 г.

№ 54

**О внесении изменений в постановление администрации
Белгородского района Белгородской области
от 16 сентября 2015 г. № 81 «Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных бюджетных организаций дополнительного
образования - детских школ искусств
Белгородского района»**

Руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб», Уставом муниципального района «Белгородский район» Белгородской области утвержденным решением Совета депутатов Белгородского района от 31 июля 2007 г. № 309 и в целях приведения нормативного правового акта администрации Белгородского района Белгородской области в соответствие с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области администрация Белгородского района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление администрации Белгородского района Белгородской области от 16 сентября 2015 года № 81 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций дополнительного образования - детских школ искусств Белгородского района» (далее - постановление, Положение) следующие изменения:

1.1. Приложение № 3 «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных бюджетных Организаций дополнительного образования - детских школ искусств Белгородского района» к Положению изложить в новой редакции (прилагается).

1.2. Приложение № 4 «Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя Организации» к Положению изложить в новой редакции (прилагается).

1.3. Приложение № 5 «Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности заместителя руководителя Организации» к Положению изложить в новой редакции (прилагается).

1.4. Абзацы с первого по шестой пункта 8.3 раздела «Порядок установления стимулирующих выплат работникам Организаций» Положения исключить.

2. Настоящее постановление вступает в силу с даты его принятия и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального района «Белгородский район» Белгородской области (www.belrn.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района - руководителя комитета социальной политики администрации Белгородского района Попова Е.В.

**Глава администрации
Белгородского района**



В.Н. Перцев



**Приложение
к постановлению администрации
Белгородского района
от «10» ноября 2022 № 54**

**Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников Организаций**

**Порядок
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципальных бюджетных Организаций дополнительного
образования - детских школ искусств Белгородского района**

1. Общие положения

1.1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных бюджетных Организаций дополнительного образования - детских школ искусств Белгородского района (далее - Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда) разработан в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работникам бюджетных учреждений Белгородской области», статьями 135, 144 Трудового кодекса РФ, руководствуясь постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб». Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разработан в целях материальной заинтересованности работников дополнительного образования - школ искусств Белгородского района в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатывается, изменяется и дополняется Организацией и согласовывается с Учредителем.

Источником финансирования является фонд заработной платы Организации.

**2. Порядок и установление выплат стимулирующего
характера для руководителей Организаций**

2.1. Приказом Учредителя создается экспертный совет по установлению

стимулирующих выплат руководителям Организаций.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям один раз в полугодие. Руководитель, имеющий право на установление стимулирующей выплаты, предоставляет в экспертный совет заявление о рассмотрении его достижений в трудовой деятельности и критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя Организации, установленные приложением № 4 к Положению, где подробно перечисляет все результаты его деятельности за предыдущее полугодие.

Экспертный совет производит оценку результатов деятельности руководителя и определяет величину стимулирующей надбавки путем суммирования всех набранных баллов для установления по шкале процентов к базовому окладу по итогам прошедшего полугодия, установленных приложением № 4 к Положению.

Решение экспертного совета по установлению стимулирующих выплат для руководителей, оформленное протоколом, является основанием для создания приказа Учредителя на установление размера стимулирующей выплаты на текущие полугодие.

Состав экспертного совета: председатель совета - начальник Управления культуры администрации Белгородского района; члены совета: заместитель начальника по экономике, бухгалтерскому учету и отчетности Управления культуры администрации Белгородского района, методист по работе с подведомственными учреждениями Управления культуры администрации Белгородского района, председатель профсоюза, заместители директоров Организаций по учебно-воспитательной работе; секретарь - методист Управления культуры администрации Белгородского района.

Назначение и выплата стимулирующих выплат производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.2. Руководителям Организаций может быть установлена стимулирующая выплата в размере до 115 процентов должностного оклада за особые условия труда и эффективность работы в процентном соотношении от базового оклада руководителя.

2.3. В случае, если руководитель Организации имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются решением экспертного совета, созданного Учредителем.

2.5. В случае некачественного, несвоевременного выполнения работы, входящей в круг основных обязанностей руководителя, доплаты и надбавки в процентном отношении к должностному окладу снижаются или их выплата прекращается полностью на основании приказа Учредителя.

2.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть уменьшены в случаях нарушения трудовой дисциплины (наличия дисциплинарного взыскания) со стороны руководителя Организации

или членов трудового коллектива, невыполнения плана работы, несвоевременного исполнения информационных документов, обоснованных жалоб родителей, неудовлетворительного санитарного состояния помещений учреждения и т.д.

2.7. Стимулирующая часть устанавливается приказом Учредителя один раз в полугодие в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности руководителя согласно приложению № 4 к Положению.

2.8. Руководителям Организации, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности на основании решения экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям Организаций, ведущим педагогическую работу, оформленного протоколом, который является основанием для издания приказа Учредителя по установлению размера стимулирующих выплат на определенный период.

3. Порядок и установление выплат стимулирующего характера для работников Организаций

3.1. Приказами руководителей Организаций создаются экспертные советы по установлению стимулирующих выплат работникам Организаций. Работники, имеющие право на установление стимулирующей выплаты, предоставляют в экспертный совет заявление о рассмотрении их достижений в трудовой деятельности и критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности, разработанные и утвержденные локальным актом Организации, где подробно перечисляют все результаты их деятельности за учебный год.

Решение экспертного совета выносится на основании представления преподавателя, подписанного им лично и заместителем директора, содержащего полный перечень критериев.

Экспертный совет производит оценку результатов деятельности каждого работника и определяет величину стимулирующей надбавки путем суммирования всех набранных баллов работниками по итогам прошедшего учебного года.

Решение экспертного совета по установлению стимулирующих выплат на каждого работника, оформленное протоколом, является основанием для создания приказа руководителя Организации на установление размера стимулирующей выплаты на определенный период.

Состав экспертного совета: председатель совета - директор школы; члены совета: методист по работе с подведомственными учреждениями Управления культуры администрации Белгородского района, представитель первичной профсоюзной организации, 3-7 преподавателей школы (в зависимости от численности педагогического коллектива); секретарь – документовед

Организации.

3.2. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, административно-хозяйственному персоналу Организации осуществляются за счет средств фонда оплаты труда с учетом критериев оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя по административно-хозяйственной части Организации согласно приложению № 6 к Положению, критериев оценки результативности, качества профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации согласно приложению № 7 к Положению.

3.3. Стоимость (денежное значение) одного балла в месяц определяется путем деления годового объема фонда стимулирования по итогам работы за предшествующий календарный год на 12 (количество месяцев в году), а затем на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования по итогам работы за предшествующий учебный год, бюджетного финансирования на текущий финансовый год. Стоимость одного балла рассчитывается: на начало календарного года – 1 января, а также при корректировке размера субсидии на выполнение муниципального задания учреждения.

3.4. Размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных данным педагогическим работником по итогам предшествующего учебного года. Выплаты осуществляются ежемесячно на основании приказов Организации.

4. Определение размеров стимулирующей выплаты по критериям, определяющим качественную значимость, результативность и сложность работы для всех категорий работников

За непрерывный педагогический стаж работы:	
3-5 лет	5%
5-10 лет	10%
Свыше 10 лет	15%
В случае, если надбавка за непрерывный стаж у преподавателей складывается по двум разным базовым окладам, то выплата устанавливается по основной должности.	
За высшее профессиональное образование (консерватория, институт культуры, педагогические ВУЗ, специализация музыкальное образование)	10%
За звания и награды:	
звание «Заслуженный работник культуры», государственные награды (ордена, медали)	30%

знак «За достижение в культуре» и прочие отраслевые награды	20%
звание «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»	30%
за грамоту Правительства РФ	25%
за Благодарность Министерства культуры РФ	10%
за грамоту Министерства культуры РФ	15%
В случае, если работник одновременно имеет два и более званий доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат. Выплаты за звания осуществляются по основному месту работы.	

4.1. Работникам, находящимся в длительном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, а также длительное пребывание на листке временной нетрудоспособности (от 6 до 12 месяцев), производить выплаты стимулирующих доплат, установленных по последнему отработанному учебному году, в течение учебного года, в котором работник приступил к работе.

5. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности работника (преподавателя, концертмейстера)

Сохранность контингента учащихся в течение учебного года:	Балл
100%	10
90%	5
уменьшение стимулирующих надбавок за потерю контингента до 60% – до 5 баллов	-5
Успеваемость учащихся по итогам промежуточной и итоговой аттестации на «4» и «5»	
80% класса и более	6
50% и более	4

Критерии, определяющие сложность работы работника (преподавателя)

Критерии, определяющие сложность работы преподавателя	Балл
Проведение открытых уроков, семинаров, мастер классов	
школьный уровень	1
зональный уровень	3
межзональный, региональный уровни	5
Выступление на методическом объединении, конференции (с наличием внутренних рецензий на районном уровне и внешних рецензий на региональном, межзональном, всероссийском, международном уровнях), проведение открытых уроков, мастер-классов:	
Районный уровень:	

- участие учащихся в мастер-классе	3
- выступления с докладом, методическим сообщением	5
- проведение открытого урока	7
- проведение мастер-класса	8
- публикации в сборниках, журналах	10
Межзональный, региональный уровень:	
- участие учащихся в мастер-классе	4
- выступления с докладом, методическим сообщением	6
- проведение открытого урока	8
- проведение мастер-класса	10
- публикации в сборниках, журналах	12
Всероссийский и международный уровень:	
- участие учащихся в мастер-классе	5
- выступления с докладом, методическим сообщением	7
- проведение открытого урока	9
- проведение мастер-класса	12
- публикации в сборниках, журналах	15
Публикации в сборниках, журналах, монографии по профилю преподаваемых дисциплин, а также в материалах педагогических конференций по профилю преподаваемых дисциплин	
за каждую авторскую публикацию	10
за каждую публикацию, написанную в соавторстве	5
Участие обучающихся педагогических работников в мастер классах других педагогических работников	
школьный уровень	1
зональный, межзональный уровень	3
региональный уровень	6
Проведение семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок, концертов	
Школьный уровень	3
Зональный уровень	5
межзональный, региональный уровни	7
Участие в работе по организации и проведению конкурсов, фестивалей, семинаров, лекций-бесед, концертов, выставок и смотров (ведение фотосъемки, видеосъемки, встреча жюри, встреча конкурсантов, ведущие, подготовка протоколов, наградного, раздаточного, наглядного материала, украшение зала, фойе, класса, работа на регистрации, работа со звуковой и технической аппаратурой и т.п.) (согласно приказу)	
зонального /межзонального уровня	5
регионального/межрегионального уровня	7
всероссийского /международного уровня	10
Обобщение педагогического опыта, рекомендованного педагогическим советом учреждения	
школьный уровень (в течении 3-х лет)	5

Зональный уровень (в течении 5 лет)	10
Региональный уровень (свыше 5 лет)	25
Разработка нотных сборников, аранжировок, переложений, пособий, хореографических постановок, сценария при наличии внутренней рецензии:	
за каждую аранжировку/ переложение/ инструментовку/ сценарий /постановку, использованную в концертных программах и конкурсах	5
за каждый авторский сборник	10
Разработка дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, имеющих рецензию и рассмотренных на педагогическом совете - 15 баллов за каждую программу	15
Посещение методических семинаров, конференций (с подтверждением сертификатов)	0,5
Подготовка рецензий, отзывов на открытые уроки, методические пособия	
за каждую рецензию	2
Работа в творческих коллективах школы	10
Руководство коллективом преподавателей	15
Руководство детским учебным коллективом или творческим коллективом преподавателей (действующих не менее 3-х лет) (за каждый):	
от 3 до 4 человек	15
от 5 до 11 человек	20
от 12 человек и выше	25

6. Критерии, определяющие результативность работы работника (преподавателя, концертмейстера)

Участие учащихся класса и детского учебного коллектива преподавателя, и преподавателя/концертмейстера в значимых конкурсах, фестивалях, выставках и смотрах		Балл
школьный уровень	Лауреат I степени	1,5
	Лауреат II степени	1
	Лауреат III степени	0,5
зонального/межзонального уровня	Гран-при	5
	Лауреат I степени	4
	Лауреат II степени	3
	Лауреат III степени	2
	Дипломант	1
	Участие	0,5
регионального/межрегионального уровня	Гран-при	6
	Лауреат I степени	7

	Лауреат II степени	6
	Лауреат III степени	5
	Дипломант	2
	Участие	1
всероссийского/международного уровня	Гран-при	7
	Лауреат I степени	6
	Лауреат II степени	5
	Лауреат III степени	4
	Дипломант	3
	Участие	1
Концертная деятельность класса учащихся преподавателя или музыкального коллектива со сценарной программой концерта		
Школьные концерты		
	за каждое выступление учащегося (соло, дуэт)	0,5
	за каждое выступление коллектива	1
Районные, зональные, межзональные концерты		
	за каждое выступление учащегося (соло, дуэт)	5
	за каждое выступление коллектива	5
Отчетный концерт школы		
	за каждое выступление учащегося (соло, дуэт)	3
	за каждое выступление коллектива	2
	за каждое выступление концертмейстера	1
	Участие обучающихся, преподавателей в реализации концертных мероприятий в рамках «Пушкинской карты» (за каждое мероприятие)	2
Участие преподавателей и концертмейстеров в конкурсах педагогического мастерства		
зонального/межзонального уровня	Гран-при	6
	Лауреат I степени	5
	Лауреат II степени	4
	Лауреат III степени	3
	Дипломант	1
	Участие	0,5
регионального/межрегионального уровня	Гран-при	7
	Лауреат I степени	5
	Лауреат II степени	5
	Лауреат III степени	4
	Дипломант	1,5
	Участие	1
всероссийского/международного уровня	Гран-при	8
	Лауреат I степени	7
	Лауреат II степени	6
	Лауреат III степени	5

	Дипломант	2
	Участие	1,5
Наличие диплома «Лучший концертмейстер конкурса», «Лучший преподаватель»		
	районный, зональный	5
	межзональный, региональный	6
	международный и всероссийский	8
Использование информационных технологий в работе:		
	регулярное предоставление информации на официальный сайт	1
	ведение официальных сетей Учреждения	8
	работа в мессенжерах	5
	участие в online акциях, челленжах, флеш-мобах	3
	создание презентаций, слайд – шоу к мероприятиям	2
	Подготовка стипендиатов по итогам учебного года	20
Подготовка абитуриентов в высшие и средние профильные учебные заведения:		
	за каждого поступившего по профилю	10
	за каждого поступившего не по профилю	8
	преподавателями теоретических дисциплин	5
Участие в проектной и грантовой деятельности:		
	муниципального уровня	10
	регионального уровня и выше	15
Работа в жюри конкурсов:		
	зонального/регионального уровня и выше	10
	За проведение занятий в выездных классах (не постоянное место работы)	20
Работа с детским учебным коллективом или творческим коллективом преподавателей, имеющим знание «народный», «образцовый»:		
	руководитель коллектива	100
	концертмейстер коллектива	70
	Отсутствие обоснованных жалоб (при наличии жалоб)	10 -10

Стимулирующие выплаты преподавателям и педагогическим работникам устанавливаются приказом руководителя Организации. Условием установления ежемесячных выплат является решение экспертного совета.

Решение экспертного совета выносится на основании представления работника (преподавателя), подписанного им лично и руководителем Организации, содержащего полный перечень критериев.

Стимулирующие выплаты являются ежемесячной выплатой на период, обозначенный в приказе.

Стимулирующие надбавки не являются гарантированными выплатами и выплачиваются при наличии финансовых средств по Организации.

7. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат работникам Организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Работникам муниципальных бюджетных организаций устанавливаются стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. К доходу организации, осуществляющей образовательную деятельность, применяется налоговая ставка 0 процентов в соответствии с частью 1 статьи 284.1 Налогового кодекса Российской Федерации.

7.2. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю Организации устанавливаются к должностному окладу в размере до 10 процентов от суммы доходов, поступающих от приносящей доход деятельности за отчетный месяц.

7.3. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, заместителям руководителей Организации устанавливаются к должностному окладу в размере не более 5 процентов от суммы доходов, поступающих от приносящей доход деятельности за отчетный месяц, по решению руководителя муниципальной бюджетной организации.

7.4. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Организации устанавливаются к должностному окладу в размере не более 2,5 процента от суммы доходов, поступающих от приносящей доход деятельности за отчетный месяц, по решению руководителя муниципальной бюджетной организации.

7.5. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Организаций являются:

- результативность оказания дополнительных образовательных услуг;
- повышение качества оказания дополнительных образовательных услуг.

7.6. Стимулирующие выплаты руководителям Организаций устанавливаются приказом Учредителя на основании справки о сумме доходов, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный месяц, подписанной руководителем и главным бухгалтером МКУ «РЦ Управления культуры администрации Белгородского района».

7.7. Распределение средств, полученных от приносящих доход деятельности, производится на основании локального акта Организации.

Приложение
к постановлению администрации
Белгородского района
 от « 10 » июня 2022 № 54



Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников Организаций

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя Организации

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качество и конкурентоспособность Организации	
	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства и законодательства об образовании; – выполнение муниципального задания (ежеквартально); – районный рейтинг детских школ искусств по итогам учебного года: <ul style="list-style-type: none"> – I место; – II место; – III место; – отсутствие предписаний контролирующих и проверяющих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности; – соблюдение сроков исполнения входящей /исходящей корреспонденции; – отсутствие просроченной кредиторской задолженности 	<ul style="list-style-type: none"> 5 5 45 35 25 5 5 5
2.	Ресурсообеспеченность Организации	

	– укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию (100%);	5
	– укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию (80%);	3
	– укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию (менее 80%);	2
	– оснащенность организации музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования (от 80 до 100%);	5
	– оснащенность организации музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования (от 50 до 80%);	3
	– оснащенность организации музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования (менее 50%)	2
3.	Морально-психологический климат в коллективе	
	– отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства организации дополнительного образования;	5
	– закрепление молодых квалифицированных специалистов	5
4.	Сложность	
	– количество специализаций, реализующих авторские, экспериментальные, дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств (за каждую специализацию);	5
	– наличие творческих коллективов, имеющих звание «Образцовый», «Народный»;	15
	– за подготовку каждого абитуриента	5
5.	Результативность и интенсивность профессиональной деятельности	

– достижения образовательного учреждения (наличие достижений обучающихся, подтвержденных приказом Организации об участии в мероприятии):	
– за каждого победителя зонального конкурса;	0,5
– за каждого победителя областного, регионального, межзонального конкурса, фестиваля;	1,5
– за каждого победителя Всероссийского и международного конкурса, фестиваля;	2
– за каждого участника областного, регионального, межзонального конкурса, фестиваля;	1
– за каждого участника Всероссийского и международного конкурса, фестиваля;	1
– за каждого дипломанта Всероссийского и международного конкурса, фестиваля;	1,5
профессиональные достижения работников Организации:	
– победители областных, региональных, межзональных конкурсов профессионального мастерства (за каждого);	3
– участие руководителя в творческом коллективе;	5
– участие руководителя в составе жюри	5

**Шкала установления доплат для руководителей Организаций
дополнительного образования - детских школ искусств
Белгородского района с контингентом обучающихся
до 250 человек (в процентах к базовому оклад)**

- 220 баллов и выше - устанавливается доплата в размере 115%;
219 - 210 баллов - устанавливается доплата в размере 100%;
209 - 190 баллов - устанавливается доплата в размере 90%;
189 - 170 баллов - устанавливается доплата в размере 80%;
169 - 150 баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
149 - 130 баллов - устанавливается доплата в размере 60%;
129 - 110 баллов - устанавливается доплата в размере 50%;
109 - 80 баллов - устанавливается доплата в размере 40%;
79 - 60 баллов - устанавливается доплата в размере 30%;
59 - 40 баллов - устанавливается доплата в размере 20%;
39 - 1 балл - устанавливается доплата в размере 10%.

**Шкала установления доплат для руководителей Организаций
дополнительного образования - детских школ искусств
Белгородского района с контингентом обучающихся свыше
250 человек (в процентах к базовому окладу)**

- 400 баллов и выше - устанавливается доплата в размере 115%;
- 399 - 380 балл - устанавливается доплата в размере 100%;
- 379 - 360 баллов - устанавливается доплата в размере 90%;
- 359 - 340 баллов - устанавливается доплата в размере 80%;
- 339 - 310 баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
- 309 - 280 баллов - устанавливается доплата в размере 60%;
- 279 – 240 баллов - устанавливается доплата в размере 50%;
- 239 - 190 баллов - устанавливается доплата в размере 40%;
- 189 - 150 баллов - устанавливается доплата в размере 30%;
- 149 - 80 баллов - устанавливается доплата в размере 20%;
- 79 - 1 балл - устанавливается доплата в размере 10%.

Приложение
к постановлению администрации
Белгородского района
от «10» Июня 2022 № 57



Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников Организаций

**Критерии оценки результативности, качества профессиональной
деятельности заместителя руководителя Организации**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качество выполняемых работ	
	– выполнение плана внутришкольного контроля;	5
	– выполнение плана учебно-воспитательной работы;	5
	– высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;	5
	– количество специализаций, реализующих авторские, экспериментальные, дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств (за каждую специализацию);	5
	– участие преподавателей в областных, региональных, всероссийских, международных семинарах, конференциях при наличии печатных изданий (за каждую статью в сборнике);	1
	– сохранность контингента;	до 15
	– профориентационная работа (за подготовку каждого абитуриента);	5
	– за ведение электронного мониторинга	10

	образовательных учреждений в Организации (ЭМОУ)	
	– за ведение и координацию сайта Организации	10
2.	Результативность и интенсивность профессиональной деятельности	
	наличие достижений обучающихся:	
	– за каждого победителя зонального конкурса;	0,5
	– за каждого победителя областного, регионального, межзонального конкурса, фестиваля;	1
	– за каждого участника областного, регионального, межзонального конкурса, фестиваля;	0,5
	– за каждого победителя Всероссийского и международного конкурса;	2
	– за каждого дипломанта Всероссийского и международного конкурса, фестиваля;	1
	– за каждого участника Всероссийского и международного конкурса, фестиваля	0,5
	профессиональные достижения работников Организации:	
	– победители межзональных, областных, региональных, межзональных конкурсов профессионального мастерства (за каждого);	1
	– снижение стимулирующих доплат за неучастие преподавателей в конкурсах всех уровней;	10
	– снижение стимулирующих доплат за создание неблагоприятного психологического микроклимата для всех участников образовательного процесса (жалобы родителей, обучающихся, преподавателей и других категорий граждан);	15
	– районный рейтинг детских школ искусств по итогам учебного года:	
	– I место;	45
	– II место;	35

– III место	25
-------------	----

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителей руководителей Организаций с контингентом обучающихся до 250 человек (в процентах к базовому окладу)

170 баллов и выше - устанавливается доплата в размере 100%;
от 150 до 169 - устанавливается доплата в размере 90%;
от 110 до 149 баллов - устанавливается доплата в размере 80%;
от 80 до 109 баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
от 60 до 79 баллов - устанавливается доплата в размере 60%;
от 1 до 59 - устанавливается доплата в размере 50%.

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителей руководителей Организаций с контингентом обучающихся свыше 250 человек (в процентах к базовому окладу)

270 баллов и выше - устанавливается доплата в размере 100%;
от 220 до 269 - устанавливается доплата в размере 90%;
от 170 до 219 баллов - устанавливается доплата в размере 80%;
от 120 до 169 баллов - устанавливается доплата в размере 70%;
от 70 до 119 балла - устанавливается доплата в размере 60%;
от 1 до 69 - устанавливается доплата в размере 50%.

Стимулирующая часть для руководителей и заместителей руководителей Организаций устанавливается раз в полугодие по итогам предоставления отчета по муниципальному заданию и критериев оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя и заместителя руководителя Организации.

Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.