



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ЧЕДИ-ХӨЛ КОЖУУННУҢ ЧАГЫРГАЗЫ

ДОКТААЛ

АДМИНИСТРАЦИЯ ЧЕДИ-ХОЛЬСКОГО КОЖУУНА  
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 мая 2021 года № 215  
с. Хову-Аксы

Об утверждении нормативно-правовых актов об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с. Хову-Аксы»

В соответствии бюджетного кодекса РФ, в целях соблюдения нормативно-правовых актов по оплате труда работников образовательных организаций Республики Тыва и ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить следующие нормативно-правовые акты по оплате труда МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»:

- положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»;
- положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»;
- положение о порядке и условиях премирования преподавателей, концертмейстеров МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»;
- положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ ДО «ДШИ с. Хову-Аксы».

2. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя председателя администрации Чеди-Хольского кожууна по социальной политике – Дугар-оол В.Д.

И.о.председателя администрации  
Чеди-Хольского кожууна:



А.А.Оюн

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Профкома  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»  
Санчи А.К.  
2021г.



**УТВЕРЖДЕНО**

Постановлением администрации  
Чеди-Хольского кожууна  
№ 215 от 24 мая 2021г.

Рассмотрено на общем собрании  
Коллектива ДШИ с.Хову-Аксы  
Протокол № 4 от 20.05.2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств с.Хову-Аксы»  
(МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»)

2021г.

*42*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 29 мая 2017 г. № 240 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2018 - 2027 годы», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96) (в части, не противоречащей законодательству), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., Постановлением Правительства Республики Тыва от 16 июля 2015 г. № 357 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», Постановлением Правительства Республики Тыва от 28 сентября 2015 г. № 463 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва», Постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с.Хову-Аксы» (далее – Учреждение) распространяется на работников данного Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом:

- минимальных размеров тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;

- наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых

специалистов;

- специфики работы в Учреждении;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- компенсационные выплаты
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы;
- других условий оплаты труда.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к минимальным размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанного повышающего коэффициента, применяются для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из минимальных размеров ставок заработной платы и минимальных размеров должностных окладов.

#### Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты педагогическим работникам учреждений дополнительного образования осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по итогам работы:

- во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- не входящую в круг основных обязанностей работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Компенсационные выплаты за увеличение объема работ (и/или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы) – директору учреждения дополнительного образования (проведение мероприятий кожуунного, республиканского уровня, прохождение тарификации,

замещение должности директора без освобождения от основной деятельности и иные виды работ республиканского уровня);

Компенсационные выплаты «За работу с вредными/ опасными условиями труда» предусматриваются работникам, относящимся к категории обслуживающего персонала:

-уборщикам служебных помещений – доплата к должностному окладу за работу с хлором и в связи с уборкой уличного туалета;

-сторожам-дворникам за ежедневную уборку территории вокруг здания и утилизации антисанитарных отходов пищевого и промышленного назначения, а также ежедневную уборку мусорной корзины возле здания;

Компенсационные выплаты «Не входящую в круг основных обязанностей работника» педагогическому персоналу:

-классное руководство, ведение делопроизводства, заведование кабинетами, заведование методическим объединением, за внеклассную работу и другое;

Компенсационные выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локального акта Учреждения.

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников учреждений дополнительного образования представлены в таблице 6 настоящему Положению.

#### Стимулирующие выплаты

Работодатель в пределах средств, фонда оплаты труда в рамках доведенных бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на календарный год направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения дополнительного образования.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением дополнительного образования в пределах средств, направляемых на оплату труда, в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения дополнительного образования.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, и сравнения ее с бюджетными ассигнованиями на оплату труда на календарный год.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются за:

-особый режим работы (связанный с обеспечением, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений);

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Иные виды выплат за интенсивность и результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты за почетные звания выплачиваются с учетом учебной нагрузки.

При наличии почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам) коэффициент стимулирования руководящим работникам и специалистам общеобразовательных учреждений составляет – 0,2, почетных званий Республики Тыва – 0,1 с учетом фактической учебной нагрузки.

При наличии у работника ученой степени «кандидат наук» коэффициент стимулирования составляет 0,1 «доктор наук» – 0,2 с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному основанию.

Надбавка за наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», почетных значков «Отличник народного просвещения», производится по основанию месту работы в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

1.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера

ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.5. Оплата труда других категорий работников Учреждения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.

1.6. Лица, в том числе из числа специалистов по общепрофессиональным должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

## 2. Условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами;
- оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам Учреждения, превышающие установленные Положением об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) Чеди-Хольского кожууна, в качестве рекомендуемых, определяются Учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах.

### **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма минимального размера должностного оклада или минимального размера ставки заработной платы (приложение № 1) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение № 2).

2.5. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов за ставку заработной платы для концертмейстеров составляет 24 часа в неделю. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы, а также выплат стимулирующего характера.

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

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

Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в

зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения (приложение № 3).

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются учредителем в трудовом договоре или эффективном контракте (дополнительном соглашении к эффективному контракту), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», предусматривающем обеспечение достижения установленных Учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Республике Тыва. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителей организаций образования устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения осуществляется приказом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования и науки Республики Тыва, Министерства культуры Республики Тыва.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителем Учреждения, определяется учредителем при заключении трудового договора, эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору, эффективному контракту) с руководителем на уровне, не превышающем 9 часов в неделю. Количество часов учебной нагрузки заместителям руководителя Учреждения составляет не более 12 часов в неделю.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

2.8. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно приложению №4 к настоящему Положению.

2.9. Трудовые договоры, эффективные контракты с заместителями руководителей должны предусматривать конкретные показатели и критерии оценки их деятельности, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности Учреждения.

**Порядок расчета заработной платы специалистов  
из числа учебно-вспомогательного**

## и обслуживающего персонала

2.10. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в постановлении Правительства Республики Тыва от 23.09.2015г. №448.

2.11. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, в Учреждении осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей, или по общеотраслевым условиям.

2.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30.

### Порядок установления компенсационных выплат

2.13. Конкретный размер выплат компенсационного характера ( за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливается не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локального акта Учреждения. Размер выплат компенсационного характера определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

Учебная нагрузка преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера применяются к минимальному размеру ставки (оклада) независимо от объема нагрузки по основной должности и основному месту работы. В случае, если по основной должности не применяется компенсационный коэффициент, он может быть установлен по совмещаемой должности в учреждении.

### **Порядок установления стимулирующих выплат**

2.15. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях № 5,6,7,8 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы от минимального должностного оклада, ставки.

2.16. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего

характера:

- выплаты за почетные звания и учёную степень;
- выплаты молодым специалистам;
- стаж педагогической работы;
- заведование методическим советом и отделениями;
- заведование кабинетом, классом и музыкальным залом;
- проведение внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию;
- премии за выполненную работу.

2.17. Стимулирующие выплаты выплачиваются в следующих случаях:

- особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- высокой организации и проведения уроков и внеурочных мероприятий, а также высоких показателей успеваемости по данным контроля школьного, регионального и федерального уровней;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;
- выполнения функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, сроком на 1 год в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника - при наставничестве одного молодого педагога, 10 процентов - двух молодых педагогов, 15 процентов - трех молодых педагогов;
- за руководство педагогической практикой студентов организаций высшего и среднего профессионального образования (на период педагогической практики) - в размере до 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника.

2.18. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.19. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и учёную степень установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.20. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.21. Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы определен в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.22. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

2.23. Для работников Учреждения может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие или год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.24. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании Учреждения. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

### 3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов.

3.3. Месячный фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом.

3.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{стим}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть ФОТ;

ФОТ<sub>стим</sub> - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда Учреждения должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 29 мая 2017 г. № 240 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2018 - 2027 годы».

3.6. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований для выполнения государственного задания на выполнение государственных услуг (работ) для муниципальных образовательных организаций.

Тарификационный список преподавателей и штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Руководителем Учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждений, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

#### Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

#### Размеры должностных окладов, размеры ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Наименование должностей	Размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
Концертмейстер	5400
Преподаватель	5600

#### Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

#### повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников с учетом присвоенной им квалификации

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**Объемные показатели**  
МБОУ ДО ДШИ с.Хову-Аксы за (предыдущий) \_\_\_\_\_ учебный год  
для определения группы по оплате труда руководителей  
на \_\_\_\_\_ (новый) учебный год

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество учащихся на 1 сентября	за каждого учащегося	0,5
2	Количество работников образовательного учреждения	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 категорию, высшую категорию;	1,0  0,5 1,0
3	Многопрофильность образовательного учреждения	до 10 специализаций; от 10 до 15; более 15 специализаций	5 10 20
4	Наличие образовательных программ по максимальному перечню предметов (дисциплин)	25 и более предметов (дисциплин)	До 20
5	Наличие в структуре школ искусств отделений по видам искусств	за каждое отделение	5
6	Работа образовательного учреждения в режиме 2-сменности (начало занятий 10.00, окончание не ранее 19.30)	за каждую смену	10
7	Количество обучающихся на отделениях на самокупаемости и подготовительных группах	за каждого обучающегося	до 0,5, но не более 50 суммарно
8	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе образовательном процессе: - музея (выставочного зала); - концертного зала; - библиотека, (зависимости от состояния фонда и степени использования); - костюмерной; - мастерская по декоративно-прикладному искусству (керамика, дерево и другие)	за каждый вид	на концертный зал-10, остальные виды-5, но не более 30 суммарно
9	Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов	за каждый вид	за концертный зал-10, остальные

	(зеркальная стена, станки, наглядные средства обучения) и другие специальные приспособления и оборудования		виды-5, но не более 30 суммарно
10	Наличие специально оборудованных хранилищ музыкальных инструментов, слепков, натурмортного и методических фондов, мастерских по ремонту, реставрации настройке музыкальных инструментов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	за каждый вид	5, но не более 20 суммарно
11	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждый вид	5, но не более 20 суммарно
12	Работа в режиме инновации и эксперимента в соответствии решения учредителя размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	-	20
13	Наличие собственных: котельной, очистительных и других сооружений (в т.ч. бойлерной), жилых помещений	за каждый вид	5, но не более 20 суммарно
14	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <b>зонального</b> уровня за последний год	за каждого участника, коллектива	1, но не более 20 суммарно
15	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <b>республиканского</b> уровня за последний год	за каждого участника, коллектива	3, но не более 20 суммарно
16	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <b>регионального</b> уровня за последний год	за каждого участника, коллектива	5, но не более 20 суммарно
17	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <b>всероссийского</b> уровня за последний год	за каждого участника, коллектива	10, но не более 20 суммарно
18	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <b>международного</b> уровня за последний год	за каждого участника, коллектива	15, но не более 20 суммарно

19	Наличие в образовательном учреждении стабильных творческих коллективов (ансамблей, оркестров, хоровых, театральных, хореографических), действующих не менее 2-х лет (состав участников не менее 10 чел) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях (наличие паспорта)	за каждый коллектив	5, по не более 20 суммарно
20	Количество обучающихся, поступивших в профильные ССУЗЫ, ВУЗЫ за последние 3 года (после окончания данного образовательного учреждения)	за каждого обучающегося выпускника	1,0
21	Наличие и ведение паспортов образовательного учреждения. - энергетический паспорт, - паспорт антитеррористической безопасности, - паспорт готовности к осенне-зимнему периоду	при наличии  10 10 10	до 30
22	Наличие у руководителя квалификации "менеджер" (при предъявлении копии документа, удостоверяющего квалификацию)	при наличии	20
23	Наличие педагогов, прошедших обучение по дополнительным программам повышения квалификации более 100 часов за последние 3 года	из расчета за каждого работника	2,0
24	Наличие педагогов, прошедших обучение по дополнительным программам повышения квалификации до 72 часов за последние 3 года	из расчета за каждого работника	1,0
25	Проведение ремонтных работ, содержание помещения в образцовом порядке	ежегодно	20
26	Наличие собственного сайта образовательного учреждения	-	20
27	Наличие музыкальных инструментов, выполненных по заказу ДШИ (приобретенные только за счет внебюджетных средств)	из расчёта за каждый инструмент	2,0
28	Наличие технических средств обучения (приобретенные только за счет внебюджетных средств )	за каждую единицу	2,0
ИТОГО:			

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ  
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Группы по оплате труда				

Баллы по объемным показателям	501 и более	до 450-500	до 350	до 200
Директор	9177	8549	8070	7500

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	Согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 317 ТК РФ)
2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (ст. 146 ТК РФ)	
с вредными условиями труда	0,1-0,2
с особо вредными условиями труда	0,1-0,3
3. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
в ночное время	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149 ТК РФ)
в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
4. Работникам Учреждения:	
за стаж работы	0,1-0,3
за интенсивность труда	0,3
по итогам работы	0,2-0,5
4.1. Педагогическим работникам:	
за заведование школьным методическим советом или объединениями	0,15
за руководство региональными методическими комиссиями или объединениями	0,2
за заведование кабинетами, классом и музыкальным залом	0,1
за проведение внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию	0,2

Руководителю организации За наличие 1 филиала (образовательного объединения)	0,45
За наличие 2 филиалов (образовательного объединения)	0,9
За рейтинг образовательной организации в республике (за включение в лучшие десятки школ в республике)	1,0

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**Стимулирующие коэффициенты  
за наличие почётных званий, учёную степень  
и государственных наград**

Основание	Повышающие коэффициенты за наличие почётных званий и государственных наград
Наличие почётных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также других почётных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия почётного звания профилю организации (учреждения), а специалистам организации (учреждения) при соответствии почётного звания - профилю работы или преподаваемых дисциплин)	0,2
Наличие почётных званий Республики Тыва	0,1
Наличие ученой степени "Кандидат наук"	0,1
Наличие ученой степени "Доктор наук"	0,2
Наличие почётных знаков «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения»	0,2

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**Коэффициенты для определения размеров ежемесячных надбавок  
стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим  
на работу впервые по полученной специальности впервые**

Педагогическим работникам, поступившим на работу в Учреждение, - на период до прохождения ими	Коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки
---	---

аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет);	выпускникам организаций (учреждений) среднего и высшего образования
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,25
с высшим образованием	0,2
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,15
со средним профессиональным образованием	0,1

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются. При переходе в другую образовательную организацию (учреждение) за работником сохраняется право на данные выплаты.

**Приложение №7**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по должностям педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам**

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,05
от 10 до 20 лет	0,10
свыше 20 лет	0,15

**Приложение № 8**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»

**Стимулирующие выплаты по результатам работ**

Наименование выплаты	Размер стимулирующей выплаты в процентном соотношении к должностному окладу
за интенсивность труда	до 100 %
по итогам работы	до 150 %

**СОГЛАСОВАНО:**



**УТВЕРЖДЕНО:**

Постановлением администрации  
Чеди-Хольского кожууна  
№215 от 24 мая 2021г.

Рассмотрено на общем собрании  
Коллектива ДШИ с.Хову-Аксы  
Протокол № 4 от 20.05.2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Детская школа искусств с.Хову-Аксы»  
(МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы»)

2021г.

61

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (далее – постановление Правительства Республики Тыва № 357), а также в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, в применении современных форм организации труда и повышении качества работы; распространяется на все категории работников учреждения дополнительного образования в целях стимулирования работников МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы» (далее – учреждение).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. Критерии и показатели, периодичность оценки эффективности работы определяются Положением о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты работникам назначаются приказом руководителя учреждения на основании представления Комиссии по назначению стимулирующих выплат МБОУ ДО «ДШИ с.Хову-Аксы». В состав комиссии входят представители первичной организации Профсоюза, представители коллегиальных органов управления учреждения, предусмотренные Уставом, а так же могут входить представители учредителя организации. Комиссия обеспечивает государственно- общественный принцип управления учреждением.

Стимулирующие выплаты за стаж работы, почетные звания и награды, молодым специалистам (стаж работы до 5 лет), за наставничество над молодыми назначаются в соответствии с постановлением Правительства РТ от 16 июля 2015 г. № 357, выплачиваются ежемесячно.

### **1. Условия введения стимулирующих выплат. Размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок) по должностям работников.**

1.1. Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда определяется в зависимости от выполняемого работником дополнительного объема работ, их качества или интенсивности, за выполнение конкретного объема работ устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию представителя первичной организации Профсоюза в пределах средств фонда оплаты труда в рамках доведенных бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на календарный год.

1.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты) к должностным окладам работникам учреждения устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда согласно таблицам 1-8

1.3. Основанием для стимулирования основного персонала учреждения являются добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей, а также работа не входящих в основной круг обязанностей работника, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, высокая исполнительская дисциплина.

1.4. Стимулирующие выплаты преподавателям за качество и высокие результаты назначаются по итогам работы за предыдущий период (учебный год) и начисляются ежемесячно в течение одного учебного года в пределах фонда оплаты труда в рамках доведенных бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на один учебный год.

### **2. Критерии оценки труда работников**

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

2.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением и вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

2.3. Интенсивность и высокие показатели деятельности.

2.4. Эффективная деятельность по реализации основных направлений учреждения;

2.5. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, ВУЗами, СУЗами, образовательными учреждениями и другими организациями по направлениям деятельности.

2.6. Активное участие в общественной жизни учреждения и вышестоящих органов.

2.7. Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, условий положения о персональных данных и других нормативно-правовых актов учреждения.

### **3. Условия введения стимулирующих выплат.**

#### **Размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок) по должностям работников.**

3.1. Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда определяется в зависимости от выполняемого работником дополнительного объема работ, их качества и интенсивности, устанавливаются приказом директора учреждения дополнительного образования по согласованию профкомом в пределах выделенных средств фонда оплаты труда на календарный год.

3.2. Доплаты и надбавки административно-управленческому и вспомогательному персоналу могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

3.3. Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, также на время отсутствия работника по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, отпуск по уходу за ребенком, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы) приказом директора.

3.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты) к должностным окладам работникам учреждения устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **4. Стимулирующие выплаты преподавателям**

4.1. Стимулирующая часть заработной платы преподавателю за качество обучения, за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда определяется в зависимости от выполняемого объема работ, устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основании протокольного решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда в рамках доведенных бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на календарный год предусмотрено преподавателям, имеющим квалификационную категорию по итогам работы за прошлый учебный год (не включается текущий учебный год).

4.2. Стимулирующая часть заработной платы преподавателя зависит от качества обучения. При «высоком качестве обучения» стимулирующие выплаты могут составить до 150 процентов ставки преподавателя, при «хорошем качестве образования» выплаты составят до 100 процентов ставки, при «удовлетворительном качестве образования» – до 50 процентов ставки, если оценка качества обучения, которое осуществляет

преподаватель ниже оценки «удовлетворительное качество образования», то стимулирующие выплаты не устанавливаются.

4.3. Качество обучения определяется по следующим критериям: квалификация преподавателя дополнительного образования, образовательные технологии, обученность учащихся и по дополнительным показателям качества обучения. Каждому преподавателю присваивается уровень качества обучения: высокое, хорошее, удовлетворительное и низкое качество обучения.

4.4. Совокупность организации учебной деятельности, воспитательной деятельности и качества обучения являются составляющими для оценки качества работы преподавателя.

4.5. Для определения качества обученности применяются согласно по таблицам 2, 3.

Таблица 1

Стимулирующие выплаты преподавателю  
«За качества работы»

Должность	Основание для ежемесячных доплат	Коэффициент значимости, Кз
Преподаватель	Квалификация за «Удовлетворительное качество обучения»	50
	Квалификация за «оптимальное качество обучения»	100
	Квалификация за «высокое качество обучения»	150

Таблица 2

Показатели на стимулирующие выплаты преподавателям

№	Показатели	Измерители	Расчет измерителей	Макс. число баллов по критериям	
1	Организация образовательной деятельности	1. Реализация образовательных программ целевого обеспечения:	Наличие рецензии		
		1.1. Авторская программа		5	
		1.2. Предпрофессиональная		3	
		1.3. Общеразвивающая		2	
		2. Полнота реализации дополнительных образовательных программ	Процент выполнения:		
				80% - 85%	5
				75% - 80%	3
			70% - 75%	2	
		3. Динамика образовательных результатов (наличие диагностической работы)	Итоговые мониторинговые формы контроля (по полугодиям)	85% - 95%	5
				75% - 85%	3
4. Сохранность контингента объединений		70% - 75%	2		

2	Воспитательная деятельность	Реализация плана воспитательной работы с обучающимися (деятельность на основе плана мероприятий)	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера (по полугодиям)	до 5
			85% - 95%	5
			75% - 85%	3
			70% - 75%	2
3	Работа с родителями	Реализация плана взаимодействия с родителями (деятельность на основе плана)	Проведение дней открытых дверей для родителей	оптимальный - до 5 хороший - до 3
4	Образовательные технологии	1.Использование развивающих, проектных, исследовательских технологий, методов фиксации и оценивания результатов, достижений применений этих технологий		оптимальный до 10 хороший до 5
		2.Использование разработанных педагогом занятий и мероприятий с использованием новых цифровых образовательных ресурсов, допущенных внешней экспертизой.	Программа «Final» (музыканты)  Программа «Adod audio sion»	оптимальный до 7 хороший до 5
		3.Наличие собственных методических рекомендаций и пособий, используемых в образовательном процессе.	оптимальный - до 15 хороший- до 10	
5	Обученность обучающихся	Соответствие знаний, умений, навыков (в соответствии с образовательной программой ДО)	75% - 85%	5
			65% - 75%	4
			55% - 65%	3
			45%-55%	2
			ниже 40%-45%	1
6	Успешность обучающихся. Дополнительные показатели качества обучения	Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, выставок, соревнований различного уровня: <b>Солисты</b>	<u>Международный</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	2 3 4 5
			<u>Всероссийский:</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	2 3 4 5

		<u>Республиканский Межрегиональный Зональный (на территории РТ), интернет- конкурсы разных уровней:</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	1 2 3 4
	Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, выставок, соревнований различного уровня: <b>Коллективы</b> (ансамбли)	<u>Международный</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	2 3 4 5
		<u>Всероссийский:</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	2 3 4 5
		<u>Республиканский Межрегиональный (на территории РТ), интернет- конкурсы разных уровней:</u> за участие дипломанты лауреаты Гран-При	1 2 3 4
<b>ИТОГО:</b>			

Таблица 3

Критерии «Квалификация педагога дополнительного образования»

Требования к педагогу дополнительного образования	Название критерия	Баллы
	<b>Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования».</b>	<b>20</b>
Педагог имеет: I квалификационную категорию, прошел повышение квалификации	грамоту (диплом) за участие в профессиональных конкурсах республиканского уровня;	1
	стал победителем профессиональных конкурсов республиканского уровня;	2
	Наличие постоянно действующего коллектива	3
	почетные грамоты Министерства образования и науки Республики Тыва; Министерства культуры РТ	2

	почетные грамоты и награды ведомств, организаций и общественных объединений РТ и РФ (по направлению деятельности)	2
	почетной грамотой Правительства Республики Тыва	2
	Участие в конференциях республиканского уровня Член УМО /председатель УМО	2 5/8
	почетный знак и (или) памятную медаль РТ и (или) РФ (по направлению деятельности)	4
	Наличие высшего профильного образования	8
<b>Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу дополнительного образования I квалификационной категории по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования»</b>		<b>15</b>
педагог имеет высшую квалификационную категорию, прошел повышение квалификации за последние 5 лет	Наличие постоянно действующего коллектива Образцовый РТ/РФ	3 10/20
	Участие в конференциях регионального уровня Член УМО /председатель УМО	2 8/10
	Участие в конференциях межрегионального уровня	3
	грамоту (диплом) за участие в профессиональных конкурсах регионального уровня;	2
	грамоту (диплом) за участие в профессиональных конкурсах межрегионального уровня;	2
	призер профессиональных конкурсов регионального, межрегионального уровня или грамота, благодарность за подготовку лауреата	3
	почетные грамоты Министерства образования и науки Республики Тыва; Министерства культуры РТ	2
	почетные грамоты и награды ведомств, организаций и общественных объединений РТ и РФ (по направлению деятельности)	2/4
	почетной грамотой Правительства Республики Тыва	4
	почетной грамотой Министерства культуры РФ	4
	почетный знак и (или) памятную медаль РТ и (или) РФ (по направлению деятельности)	4
Наличие высшего профильного образования	10	
<b>Максимальное количество баллов можно присвоить педагогу дополнительного образования высшей квалификационной категории по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования».</b>		<b>20</b>
<b>ОБЩИЙ БАЛЛ:</b>		

Механизм определения образовательного результата преподавателя

Уровень образовательного результата (УОР) педагогической деятельности педагога дополнительного образования определяется как сумма баллов за показатели реализации образовательной программы (таблица 1)

и показатели квалификации преподавателя дополнительного образования (таблица 2)  
 $УОР = ОД + ВД + Т + О + У + Кв$ , где:

1.  $ОД$  - количество баллов по показателю «Организация образовательной деятельности»;

1.  $ВД$  - количество баллов по показателю «Воспитательная деятельность»;

2.  $Т$  - количество баллов по показателю «Образовательные технологии»;

3.  $О$  - количество баллов по показателю «Обученность обучающихся»;

4.  $У$  - количество дополнительных баллов по показателю «Успешность»;

5.  $Кв$  - количество баллов по показателю «Квалификация педагога».

После подсчета баллов по приведенной выше формуле выводится заключение об уровне образовательного результата педагогической деятельности по уровню суммарного балла.

В зависимости от суммарного балла определяется уровень образовательного результата.

Если суммарный балл по всем критериям определен на уровне 85 и выше, то качество образования «Высокое», а коэффициент значимости  $K_3 =$  до 1,5.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 70 до 79, то качество образования «оптимальное», коэффициент значимости  $K_3 =$  до 1,0.

Если суммарный балл по всем критериям составляет от 50 до 69, то качество образования «удовлетворительное», коэффициент значимости  $K_3 =$  до 0,5.

Если суммарный балл по всем критериям составляет до 49, то качество образования «низкое», коэффициент значимости  $K_3 = 0$

После определения коэффициента значимости качества обучения, выводится размер стимулирующей выплаты «За качества работы», путем умножения коэффициента значимости на 100 процентов и определения размера этой выплаты в процентном отношении к должностному окладу.

Полный объем стимулирующих выплат рассчитывается в следующем:

$$КО = K_3(150\%, 100\%, 50\%) * 100\%, \text{ где}$$

$КО$  - качество обучения (объем стимулирующей выплаты),

$K_3$  - коэффициент значимости;

$$\text{ИТОГО: } КО = K_3(150\%, 100\%, 50\%);$$

## 5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются учредителем.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала за качество выполняемых работ составляют до 100 процентов оклада работника. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу производятся по результатам предыдущего учебного года или полугодия при «высоком», «оптимальном», «удовлетворительном» качестве образования, а также следующих показателях доли преподавателей, имеющих высшую, первую и вторую категории  $N_k/N_0$  и преподавателей, имеющих звания и награды  $N_s/N_0$ :

$K_3$ -  $N_k > 40\%$ ;  $N_s > 30\%$ ; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «высокое»;

$K_3$ -  $N_k > 30\%$ ;  $N_s > 20\%$ ; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «оптимальное»;

$K_3$ -  $N_k > 20\%$ ;  $N_s > 10\%$ ; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования образовательного учреждения «удовлетворительное».

После определения коэффициента значимости качества образования, производится размер стимулирующей выплаты путем умножения коэффициента значимости на 100 процентов и определения размера этой выплаты в процентном отношении к должностному окладу.

Полный объем стимулирующих выплат рассчитывается в следующем:

$$K_{зр} = N_k / N_0 * 100\%, \text{ где}$$

$K_{зр}$  – качества образования (коэффициент значимости руководителя объем стимулирующей выплаты),

$N_k$  - доля преподавателей, имеющих высшую, первую и вторую категории;

$N_0$  - доля преподавателей в образовательном учреждении,

$$\text{ИТОГО: } K_{зр} = N_k / N_0 (20\%; 30\%; 40\%);$$

$$K_{зр} = N_3 / N_0 * 100\%, \text{ где}$$

$K_{зр}$  – качества образования (коэффициент значимости руководителя - объем стимулирующей выплаты),

$N_3$  - доля преподавателей, имеющих звания и награды;

$N_0$  - доля преподавателей в образовательном учреждении,

$$\text{ИТОГО: } K_{зр} = N_3 / N_0 (10\%; 20\%; 30\%);$$

Общий коэффициент значимости руководителя учреждения представляется в следующем:

$$K_{зр} = N_k > 40\%; N_3 > 30\% - \text{высокий уровень};$$

$$K_{зр} = N_k > 30\%; N_3 > 20\% - \text{оптимальный уровень};$$

$$K_{зр} = N_k > 20\%; N_3 > 10\% - \text{удовлетворительный уровень};$$

Перечень оснований для стимулирования представлен в таблице 4 «Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу».

Таблица 4

**Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу**

Должность	Основания для ежемесячных выплат	Коэффициент значимости $K_z$
Директор *	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) обоснованное целеполагание, выполнение целевых показателей деятельности учреждения, высокое качество планирования, оптимальная организация деятельности, своевременное регулирование и коррекция;</li> <li>2) организация контроля на высоком уровне, системный анализ деятельности учреждения, обеспечение кадров высокого уровня;</li> <li>3) «Удовлетворительное», «Оптимальное» «Высокое» качество образования в ОУ;</li> <li>4) сохранность здоровья воспитанников (выполнение СанПин, использование здоровьесберегающих технологий);</li> <li>5) своевременность представления документов, информации и отчетов;</li> <li>6) выполнение трудового договора с учредителем;</li> <li>7) оформление правоустанавливающих документов и локальных нормативных актов;</li> <li>8) сохранность государственной собственности;</li> <li>9) соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации;</li> </ol>	$K_{зр}$ (Коэффициент значимости руководителя учреждения) при уровне образования учреждения до 1,0; 1,25; 1,5 по приказу учредителя  удовлетворительном-1,0; оптимальном-1,25; высоком-1,5.