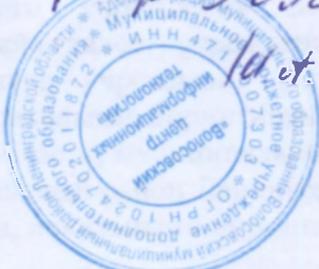


Приложение  
к приказу учреждения  
от 27.12.2016 № 48

*Директор Релинговс*  
*И.И. Чистова*



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛОСОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

СОГЛАСОВАНО  
Протокол  
Общего собрания  
от 27.12.2016 №04

*Т.А. Шило*      *Т.А. Шило*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волосовский центр информационных технологий» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волосовского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- государственные, ведомственные награды;
- Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.9. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.<sup>1</sup>

1.10. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

---

<sup>1</sup> как следует из постановления Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.08.2014 № 17АП-9760/14, экономия фонда оплаты труда сложилась у учреждения за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, в том числе материальной помощи

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня награждения, присвоения;
- 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.

1.11. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда / тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда / тарификационной комиссии утверждаются приказом учреждения.

1.13. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

## 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная Постановлением администрации Волосовского муниципального района.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

2.4. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 1.

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30
2.	Первая	20

2.5. Размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 2.

Таблица 2. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке
-------	------------------	----------------------	--

			заработной платы или в руб.
1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	Педагогические работники	20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2.	Трудовая деятельность в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	<i>Указать профессии, должности, предусмотренные штатным расписанием, в соответствии с Постановлением № 2092-п</i>	20%

### 3. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.<sup>2</sup> выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет **20** процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.<sup>3</sup>

3.3. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – двойную часовую тарифную ставку;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

<sup>2</sup> выплаты компенсационного характера (не все) указаны в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» с учетом следующего:

1. В положении об оплате труда необходимо отражать условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения (пп. а п. 34 Единых рекомендаций на 2016 год).

2. Необходимо обратить внимание на «применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда» (пп. г п. 32 Единых рекомендаций на 2016 год)

<sup>3</sup> в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» **минимальный размер** повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад (должностной оклад) и не выработавшему месячную норму рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным оплачиваемым отпуском устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

3.6. При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

- время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).
- если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

3.7. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:<sup>4</sup>

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание;
- единовременные премии.

#### **5. Выплаты за высокие результаты работы**

5.1 Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (Приложение 1,2).

5.2 Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

5.3 При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

5.4 Стоимость балла устанавливается приказом учреждения.

---

<sup>4</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях». «Приведенным приказом определены рекомендуемые стимулирующие выплаты и не наложен запрет на инос поощрение и стимулирование работников.» (апелляционное определение Белгородского областного суда от 03.04.2012 по делу № 33-630)

5.5 При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к должностному окладу.

5.6 Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:

- до 25 августа на очередной учебный год,
- до 15 января на текущий год,
- до 27 числа каждого месяца

5.7 Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложениями 1,2 устанавливаются на основании:

- информации, предоставляемой работником по форме в соответствии с приложением 3;<sup>5</sup>
- расчетов комиссии по оплате труда.

5.8 Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

## 6. Выплаты государственные, ведомственные награды,<sup>6</sup> спортивные звания<sup>7</sup>

6.1. Размер выплат за государственные, ведомственные награды,<sup>8</sup> составляет:

- государственные награды<sup>9</sup> – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;
- ведомственные награды – до 10 процентов;

6.2. Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

## 7. Единовременные стимулирующие выплаты

7.1. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);

<sup>5</sup> представление информации (оценочного листа) должно быть предусмотрено по каждой должности в учреждении. Цит. «отсутствие в коллективном договоре 2009-2011 гг. положения об установлении критериев оценки работы по должности зам. директора ухудшает положение истицы и не может являться основанием для лишения ее возможности получения стимулирующих выплат» (апелляционное определение Липецкого областного суда от 13 ноября 2012 г. по делу № 33-2556/2012) Таким образом, каждый работник имеет возможность для реализации своих прав на получение стимулирующей выплаты

<sup>6</sup> перечень государственных и ведомственных наград содержится в:

- 1) Указе Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»,
- 2) приказе Минобрнауки России от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»,
- 3) приказе Минкультуры России от 06.08.2012 № 837 «О ведомственных наградах Министерства культуры РФ»,
- 4) приказе Минспорта России от 17.08.2012 № 88 «О ведомственных наградах Министерства спорта РФ»,
- 5) Общероссийском классификаторе информации о населении. ОК 018-2014

<sup>7</sup> к спортивным званиям относятся мастер спорта России международного класса, мастер спорта России, гроссмейстер России (п. 5 Положения о Единой всероссийской спортивной классификации, утвержденного приказом Минспорта России от 17.03.2015 № 227)

<sup>8</sup> в перерасчете заработной платы «задним числом» учреждение отказало работнику по следующим причинам: 1) при приеме на работу работником не предъявлены документы, подтверждающие наличие государственной награды, 2) отсутствует запись в трудовой книжке о наличии государственной награды, 3) из-за несвоевременного обращения работника с предоставлением соответствующих документов об имеющейся государственной награде.

См. апелляционное определение Нижегородского областного суда № 33-3140: Поскольку при трудоустройстве работник не сообщил о наличии у него правительственной награды, представленные им документы не содержали соответствующих сведений, вывод суда первой инстанции о том, что ответчик не знал и не мог знать о праве работника на дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу, обусловленный наличием правительственной награды, представляется правильным. Работнику было отказано в иске

<sup>9</sup> в муниципальном ПОТ предусмотрены выплаты только за почетные звания (государственные и ведомственные). Вместе с тем, приложение № 5 к муниципальному ПОТ включает не только почетные звания (например, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством II степени», медаль К.Д. Ушинского). Кроме того, работник может быть награжден и другими наградами, не относящимися к почетным званиям – орденами, медалями, которые также могут служить основаниями для установления выплат стимулирующего характера. В этой связи в настоящем Положении используется более широкое понятие – «государственные и ведомственные награды»

- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
- При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды)<sup>10</sup> учитывается:
  - успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;
  - превышение плановых и нормативных показателей работы;
  - инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;
  - качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);<sup>11</sup>
  - обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

7.2. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 1,2. (указать номер приложения, в котором будет содержаться перечень показателей оценки эффективности деятельности работников, если таковое имеется).

7.3. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);
- требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;
- связана с решением новых или нетиповых задач;
- выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;
- связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;<sup>12</sup>
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;
- способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

## 8. Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

8.2. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по учреждению.

8.3. Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда<sup>13</sup> на текущий месяц<sup>14</sup> и не переносятся на следующие месяцы.

<sup>10</sup> другими периодами могут быть календарный год, учебный год, учебное полугодие, четверть, триместр

<sup>11</sup> для учителей – с учетом письма Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.05.2016 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей»

<sup>12</sup> раздел IV Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»

<sup>13</sup> как следует из апелляционного определения Омского областного суда от 29 октября 2014 г. по делу № 33-7164/14, поскольку согласно локальному нормативному акту учреждения осуществление выплат стимулирующего характера за проверку тетрадей и заведование кабинетом не является обязательным и зависит от наличия средств, имеющихся в

8.4. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:<sup>15</sup>

- невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;<sup>16</sup>
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.<sup>17</sup>

## 9. Социальные выплаты

9.1. В учреждении устанавливаются следующие виды социальных выплат:

материальная помощь в размере 4000 рублей связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

9.2. В учреждении могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств от приносящей доход деятельности.

## 10. Иные вопросы оплаты труда

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

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- при оплате за часы педагогической работы в объеме не более **300** часов в год.

10.2. Размер оплаты за один час указанной работы<sup>18</sup> определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, установленное по занимаемой должности.

10.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

фонде оплаты труда, у работодателя отсутствует обязанность ежемесячно выплачивать работникам указанные выплаты

<sup>14</sup> в случае отсутствия данной нормы в Положении об оплате труда возможно решение суда, содержащее в мотивировочной части формулировку «Отсутствие денежных средств не является основанием для отказа истцу в восстановлении трудовых прав... Возможность оказания населению и организациям платных образовательных услуг предусмотрена пунктами 2.5, 2.7 Устава Златоустовского медицинского техникума» (апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.07.2014 г. по делу № 11-6918/2014)

<sup>15</sup> «Условий, при которых работник лишается ежемесячной стимулирующей выплаты «Положение о приносящей доход деятельности ГОАУ ЯО «Институт развития образования», «Положение об оплате труда работников ГОАУ ЯО «Институт развития образования» не содержат... Учитывая то, что выплата стимулирующего характера является частью заработной платы, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии у работодателя правовых оснований для неначисления выплаты стимулирующего характера, являющейся частью заработной платы» (апелляционное определение Ярославского областного суда от 27.08.2012 г. по делу № 33-4358)

<sup>16</sup> «исходя из положений статей 22, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, суд также пришел к правильному выводу о том, что лишение премии к числу дисциплинарных взысканий не относится и не может рассматриваться как дискриминация» (апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.04.2015 № АПЛ15-100)

<sup>17</sup> приказ Росреестра от 01.06.2015 № П/256 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений»

<sup>18</sup> п. 13, 89 муниципального ПОТ

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

10.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10.5. Работникам, проработавшим неполный месяц,<sup>19</sup> за фактически отработанное время выплачиваются:

- выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;
- выплаты, отнесенные к переменной части заработной платы, за исключением единовременных премий.

10.6. Единовременные стимулирующие выплаты, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

10.7. Единовременные стимулирующие выплаты установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> в связи с увольнением, временной нетрудоспособностью, отпуском по любым основаниям

<sup>20</sup> премиальные выплаты по итогам работы за истекший период выплачиваются только работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением (апелляционное определение Владимирского областного суда от 03.05.2012 по делу № 33-1358/2012)

Приложение \_\_  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от \_\_.\_\_.2016 № \_\_

**Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника**

ФИО работника \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение	Значение	Количество баллов
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			

*Показатели эффективности деятельности работников  
МБУ ДО « Волосовский ЦИТ»*

*Приложение 1*

*1. Постоянная часть*

	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностно го оклада</i>	<i>Периодич ность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П1	Интенсивность и высокое качество труда: - заместителей директора по УР, ВР, АХЧ, заведующего хозяйством - главного бухгалтера	0 - 100%	ежегодно	
П2	Ответственность за безопасность ОУ	0-25%		
П3	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей главного бухгалтера: - размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) Учреждениях; - размещение информации в региональной государственной информационной системе в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в Ленинградской области; - размещение информации в модуле «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» Эффективная работа по электронному документообороту.	0 - 100%		
П4	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал главного бухгалтера	0- 50%		определяется на момент тарификации
П5	Качество обслуживания компьютерной техники.	0- 50%		
П6	Руководство профсоюзной организацией.	0-10%		
П7	Ответственность за своевременное обновление и качество работы официального сайта учреждения.	0-20%		

П 8	Формирование плана работы на месяц.	0- 10%		показатель качества работы методиста учреждения
П 9	Ответственность за информатизацию ОУ	0- 30%		
П 10	Руководство районным методическим объединением	0-10%		
П 11	Выполнение функций секретаря педагогического совета	0- 5%		
П12	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора учреждения.	0- 100%		показатель качества работы делопроизводителя учреждения
П13	Участие в областных семинарах и конференциях.	0- 10%		показатель качества работы методиста учреждения
П14	Организация творческих мероприятий	0- 15%		показатель качества работы методиста учреждения
П15	Проведение семинаров и консультаций районным образовательным учреждениям по работе в АИС «Сетевой город образование»	0- 15%		показатель качества работы методиста учреждения
П16	Инновационная работа с образовательными учреждениями района	0- 15%		показатель качества работы методиста учреждения
П17	Реализация проекта «Одаренные дети Волосовского района»	0- 15%		показатель качества работы методиста учреждения
П18	Ответственность за информатизацию учебно-вспомогательного процесса	0- 35%		показатель качества работы педагога дополнительного образования учреждения
П19	Выполнение обязанностей методиста по библиотечному фонду	5000,00 рублей ежемесячно		показатель качества работы методиста учреждения
П20	Корректировка и обновление информационного банка данных МБУ ДО «Волосовский ЦИТ»	0- 35%		показатель качества работы педагога дополнительного

				образования учреждения
П21	Выполнение обязанностей дворника	0- 25%		показатель качества работы уборщицы учреждения
П22	Выполнение работ по благоустройству ОУ, территории, хозяйственных работ	0- 15%		показатель качества работы сторожа учреждения

**Приложение 2**

**Показатели эффективности деятельности педагогов учреждений дополнительного образования по должностям «Педагог дополнительного образования», «Педагог-организатор».**

**Таблица 1**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Наполняемость групп	0 - 2	ежемесячно	
П 2	Результативность очного участия обучающихся в предметных, творческих конкурсах и пр.		по итогам участия	Наличие победителей. лауреатов
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	8		
П 3	Работа с родителями (мероприятия, консультации, родительские собрания), наличие протоколов родительских собраний	0 - 2	по факту	
П 4	Разнообразие форм работы с воспитанниками (лагерь, профотряды, экскурсии, поездки на конкурсы, соревнования, научно-исследовательская работа)	0 - 1	по факту	
П 5	Наличие и реализация массовых мероприятий (конкурсы, соревнования)	0 - 3	ежемесячно	
П 6	Участие педагога в мероприятиях районного уровня (проведений, судейство)	0 - 2	ежемесячно	
П 7	Качество материально-технического, эстетического	0 - 2	ежемесячно	

	и санитарно-гигиенического состояния учебного кабинета в соответствии с требованиями СанПин.			
П 8	Наличие и обновление портфолио группы	0 - 2	ежемесячно	
П 9	Высокий уровень культуры, этики, эстетики и творчества в коллективе.	0 - 2	ежемесячно	
П 10	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П 11	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне ОО	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П 12	Участие, результативность участия педагога в конкурсном движении			Участник, лауреат, победитель.
	муниципальный уровень	1 - 3		
	региональный уровень	3-6		
	всероссийский	7 - 10		
П 13	Качественное и своевременное оформление документации	0 - 2	ежемесячно	журнал, программа, критериальный лист с описанием, документы личного дела учащихся, документы годовой отчётности.
П 14	Отсутствие жалоб и нарушений трудовой дисциплины.	0 - 2	ежемесячно	
П 15	Качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	0 - 3	ежемесячно	
П 16	Участие педагогов в	0 - 5	по факту	

	коллегиальных органах управления ОО, работе, в коллегиальных органах управления муниципальной системой образования			
П 17	Работа в особых условиях	0 - 5	по факту	проведение мероприятий в неблагоприятных условиях

**Показатели эффективности деятельности по должности  
«Педагог дополнительного образования» (на ставку педагогической нагрузки)**

**Таблица 2**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Результативность очного участия воспитанников в творческих конкурсах и пр.			Наличие победителей, лауреатов
	муниципальный уровень	1	по итогам участия	
	региональный уровень	4		
	всероссийский	8		
П 2	Организация творческих выставок, отчетов, презентаций о деятельности кружка, секции		по факту	
	Уровень ОУ	0, 5		
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	2		
П. 3	.Проведение открытого занятия кружка, секции...	1	по факту (с предоставлением сценария)	
П 4	Повышение квалификации за рамками обязательных требований	1	по факту предоставления сертификата, свидетельства, удостоверения	участие в семинарах, прохождение дистанционных КПК

П 5	Организация и проведение социальных акций на уровне	1 2 3	по результатам работы	
	Уровень ОУ	1		
	муниципальный уровень	3		
	региональный уровень	5		
П 6	Наличие положительных отзывов о деятельности педагога	0, 5	по результатам диагностики, мониторинга	
П 7	Отсутствие замечаний по ведению документации	0 – 1	по результатам ВШК, проверок контролирующих органов	

**Показатели эффективности деятельности по должности «Методист» учреждений дополнительного образования**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Результативное участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	0 - 2	ежемесячно	
П 2	Совершенствование программно-методического обеспечения УВП (наличие анализа программ педагогов)	0 - 2	ежемесячно	
П 3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне ОУ	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П 4	Проведение методических объединений по направленностям	0 - 2	по факту	
П 5	Наличие системы консультативной работы Организация и проведение семинаров.	0 - 2	ежемесячно	
П 6	Диагностическая и аналитическая деятельность (наличие отчётной документации)	0 - 2	ежемесячно	

П 7	Проведение и организация массовых мероприятий	0 - 5	ежемесячно	
П 8	Организационно-методическая работа по сохранению контингента воспитанников (консультации по сохранности контингента; формы, методы, технологии работы) (конкретные мероприятия) с выходом на занятия и последующим анализом.	0 - 2	ежемесячно	
П 9	Организационно-методическая помощь педагогам в проведении мастер-классов, открытых занятий и др. (конкретные мероприятия)	0 - 5	по факту	
П 10	Оказание конкретной методической помощи педагогам в подготовке детей к участию в конкурсах разного уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>○ муниципального уровня – <b>1 балл</b>;</li> <li>○ регионального,</li> <li>○ всероссийского – <b>2 балла</b>;</li> <li>○ международного уровней – <b>3 балла</b>.</li> </ul>	0 – 2	по факту	
П 11	Участие, результативность участия педагога в конкурсном движении			Участник, лауреат, победитель.
	муниципальный уровень	1 - 3		
	региональный уровень	3-6		
	всероссийский	7 - 10		
	○			
П 12	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П 13	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений трудовой дисциплины	0 - 2	ежемесячно	
П 14	Качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	0 - 2	ежемесячно	
П 15	Участие в оргкомитетах по проведению мероприятий муниципального и областного уровня	0 – 2	по факту	

П 16	Участие в совершенствовании работы по сетевому взаимодействию (рекомендации, практическая деятельность)	0 - 2	ежемесячно	
П 17	Работа, не входящая в перечень должностных обязанностей	0 - 2	по факту	при производственной необходимости: участие в работе детских коллективов, педагогическая деятельность

*«Уборщик служебных помещений»*

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 2	ежемесячно	
П 2	Оперативность выполнения поручений директора учреждения.	0 – 1	ежемесячно	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Участие в общих мероприятиях учреждения(субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям.)	0 – 1	ежемесячно	
П 6	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 2	ежемесячно	

*«Сторож»*

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
--------------	-------------------	-----------------------	------------------------------	-------------------

П 2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	0 – 2	ежемесячно	
П 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Выполнение работ по благоустройству ОУ, территории, хозяйственных работ	0 - 2	по факту	
П 5	Оперативность выполнения поручений директора учреждения.	0 – 2	ежемесячно	

11.1	Организационно-методические материалы	0-2	Содержание
11.2	Материалы по организации работы	0-2	Содержание
11.3	Материалы по организации работы	0-2	Содержание
11.4	Материалы по организации работы	0-2	Содержание
11.5	Материалы по организации работы	0-2	Содержание

Прошито и пронумеровано  
19 страниц

Директор  
И.А. Филиппова

