

Рассмотрено и принято
Собранием трудового
коллектива от
от 31 августа 2020
протокол №2

Утверждено:
приказ № 40 от 01.09. 2020

Директор

И.А. Филиппова И.А. Филиппова



**Положение о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Волосовский центр информационных
технологий»**

г.Волосово
2020 год

1.Общее положение.

Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волосовский центр информационных технологий» (далее - работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в постановлении администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 27 июля 2020 года № 733 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской».

1.1. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера региональным соглашением по Ленинградской области минимальной заработной платы.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, а руководителя учреждения – приказом Комитета образования (Таблица 1).

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ,КУ)

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом настоящего Положения.

Данное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

По общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения (Приложение 6).

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику

объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 3 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам ($ДО_i$) (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории ($КТ_i$) и повышающий коэффициент уровня квалификации ($КК_i$), значения которых, определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам ($ВК_i$), к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения (2.9.), определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$

$ДО_i$ - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника (расчетная величина * межуровневый к-т);

$КК_i$ - повышающий коэффициент уровня квалификации для i - го работника (квалификационная категория, почетные звания, ученая степень);

$КТ_i$ - повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника (1,0 для Ленинградской области)

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i, \text{ где:}$$

$КВ_i$ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

$ПЗ_i$ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

$УС_i$ - надбавка за ученую степень для i -го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	Высшая категория	0,30
	Первая категория	0,20

	Вторая категория	0,10
--	------------------	------

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание: "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; Звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; Звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$\text{СДО}_y = \frac{\sum (\text{МДО}(\text{оп})_{iy} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{iy})}{\sum \text{ШЧ}(\text{оп})_{iy}}, \text{ где:}$$

СДО_y - СДО в y-м учреждении;

МДО(оп)_{iy} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включённой в ПКГ, по i-й должности работников y-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{iy} - штатная численность работников y-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1- 3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более, чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

2.20. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом Комитета образования, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.21. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории (КТ_i), определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителем руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_{i,x} (КТ_i - 1), \text{ где:}$$

ДО_i - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности и условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 приложение 3 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5 - 3.7 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

3.9. Руководителю и заместителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и утвержденного на соответствующий финансовый год в процентном соотношении к установленному должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исходя из должностного оклада, установленного на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения; руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения; работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверх нормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному

окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или

формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.16. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) и ответственных работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательном порядке.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Сказанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.20. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.21. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

4.23. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом на основании приказа в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.2. Размер материальной помощи отдельно одному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов (окладов) работника

(ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волосовский центр информационных технологий»

6.1. Муниципальные бюджетные учреждения муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (D_{0j} \times (KK_j + KT_j + PK_j - 1)) + IX(y)J \times (1 + ST(y)) + PK(y), \text{ где:}$$

D_{0j} - размер должностного оклада (оклада), выплаты поставке заработной платы j -го работника;

KK_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

KT_j - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

PK_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.8 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке за работной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$IX(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 6 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$PK(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$ST(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели KK_u , KT_u , PK_u определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1 - 6.3 настоящего Положения.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом образования. (Приложение 7)

6.4. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, определяется один раз в год и закрепляется в тарификационных списках.

Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то изменения вносятся в тарификационные списки по мере изменения учебного плана.

6.5. Педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, то до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшиеся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшиеся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся (воспитанников), а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных за период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.7. педагогическим работникам, потупившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

6.8. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные вПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотрасле- вые профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н.	1,05

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотрасле- вые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	делопроизводитель;;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25
ПКГ "Общеотрасл- свые должности служащих треть- его уровня"	1-й КУ	инженер-программист (программист);	1,95
Должности, не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы;	1,95

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Педагог дополнительного образования;	
		с высшим образованием	1,80
		Без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Методист;	
		с высшим образованием	1,90
		Без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Старший методист;	
		с высшим образованием	2,00
		Без высшего образования	1,70

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); методист (включая старшего);

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
1	Учреждения дополнительного образования детей (основного контингента)	-	-	-	Свыше 500	до 500	До 150

Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого Обучающегося (слушателя)	0,6
3	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало календарного года;

по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i}, \text{ где:}$$

СЧ_i - ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.4 и 3.8 настоящего Положения.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение
Работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке зароботной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (1)	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (2)	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому (3)	20

1. Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящей на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

2. Выплата назначается в полном размере водителям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

3. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящей на индивидуальное обучение на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий,

приходящих на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Таблица 1 к
Положению

Наименование ОУ	Количество обучающихся, воспитанников	Масштаб управления	Должностной оклад
1	2	3	4
МБУ ДО «Волосовский ЦИТ»	1494	2	36882,20

Оценочный лист
деятельности работника по должности «Педагог дополнительного образования»
ФИО работника _____ Дата _____

№	Направления	Показатели эффективности	Расчет показателей	Периодичность	Результаты работы за месяц	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Доля обучающихся, освоивших образовательную программу (по итогам контроля ОУ): высокий уровень освоения обучающимися образовательной программы 1.2. Наличие положительной динамики образовательных результатов, обучающихся: уровень положительной динамики освоения образовательной программы	1 б. - менее 50%; 2 б. - 50-69%; 3 б. - 70-100% 0 б. - нет; 2 б. - имеется положительная динамика	два раза в год (декабрь, апрель)		
2	Профессиональные заслуги	2.1. Участие в профессиональных конкурсах: результативность участия педагога в профессиональных конкурсах 2.2. Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта: проведение мастер-классов, открытых уроков, Выступления педагогов на конференциях, педагогических советах, семинарах совещаниях. Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта 2.3. Включение педагога в состав жюри, конкурсов, смотров, соревнований, комиссий разного уровня, повышающих имидж Учреждения 2.4. Повышение квалификации за рамками обязательных требований	На уровне ОО: 1 б. - участие; 2 б. - призовые места. На муниципальном уровне: 1 б. - участие; 3 б. - призовые места. На областном уровне: 3 б. - участие; 4 б. - призовые места. На международном уровне: 4 б. - участие; 5 б. - призовые места 1 б. - на уровне ОО (не более 3-х баллов); 3 б. - на муниципальном уровне; 4 б. - на областном уровне; 5 б. - на всероссийском уровне научно-методические издания-5 баллов На уровне ОО- 1 б. Муниципальный уровень-2балла Окружной, областной уровень-3 баллов по факту предоставления сертификата, свидетельства, удостоверения 56- 75 % - 1 балл; 76-80 % - 2 балла 81- 90 % - 3 балла 91- 100 % - 5 баллов На уровне ОО- 1 б.	ежемесячно		
3	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	3.1. Процент соответствия фамилий присутствующих детей на занятии приказу о зачислении, представленным спискам				
4	Динамика творческих	4.1. Участие в мероприятиях разного уровня:				

	достижений воспитанников в конкурсах разного уровня	конкурсы, конференции, соревнования, выставки 4.2 Призёры и победители мероприятий разного уровня: конкурсы, конференции, соревнования, выставки	Муниципальный уровень- 2 б. Областной уровень-3 балла Международный - 4 баллов На уровне ОО- 2 б. Муниципальный уровень-3 балла Окружной, Областной -4 баллов международный-5 баллов	ежемесячно	
5	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	5.1. Доля обучающихся, находящихся в социально-опасном положении ("группа риска"- дети, состоящие на учете в ТКДНЗП, ПДН), от общего количества детей в детском объединении: - доля детей инвалидов и детей с ОВЗ от общего количества детей	до 4 баллов максимальный балл - 4 б	ежемесячно	
6	Создание условий для осуществления воспитательного процесса с учетом сохранения здоровья обучающихся	6.1. Организация внеклассной деятельности в объединении	0 б. - нет; 1 б. - 1-2 мероприятия; 2 б. - 3-4 мероприятия; 3 б. - мероприятия проведены с привлечением родителей	ежемесячно	
7	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, педагога.	7.1. Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений: обработка и анализ данных мониторинга, ведение портфолио обучающихся и педагогов	0 б. - нет; 1б. - ведется педагогический мониторинг. 3 б. - ведётся портфолио обучающихся и педагога	два раза в отчётный период	
8	Уровень исполнительской дисциплины	8.1. Своевременное и качественное предоставление информации, отчётности, журналов учёта рабочего времени; качество ведения документации	до 3 баллов	ежемесячно	
9	Обеспечение качественного функционирования образовательно-информационной инфраструктуры	9.1. Размещение актуальной информации в соц. Сети: ВК, инстантам 9.2. Размещение актуальной информации на официальном сайте	1 балл 2 балла	ежемесячно ежемесячно	
10	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	10.1. Производственная необходимость 10.2. Использование личного транспорта в служебных целях	2 балла 3 балла	ежемесячно ежемесячно	
Итого			Максимальное возможное количество баллов - 59		

Дата _____

подпись _____

**Оценочный лист
деятельности работника по должности «Методист/старший методист»**

ФИО работника _____

Дата _____

№ п/п	Показатель	Величина балла (расшифровка показателя)	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)	Примечание
П 1	Своевременное повышение профессионального уровня, повышение квалификации через участие в семинарах, конференциях, курсах и пр. (в т.ч. дистанционно)	Вебинары - 1 балл Семинары, конференции (очно) – 2 балла Профессиональные КПК (подтверждение) – 3 балла			
П 2	Своевременная и качественная подготовка и предоставление планов, отчетности, проектов локальных актов	Подготовка документации без замечаний – 1 балл			
П 3	Качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	Эффективность и самостоятельность выполнения – 1 балла Результативность выполнения (подтверждение: благодарность, грамота и т.д.) – 2 балла			
П 4	Реализация мониторингов методического сопровождения педагогов ОО	Качественная организация (100% участников) — 1 балл Обработка и анализ данных, составление методических рекомендаций по результатам мониторинга – 2 балла Организация тыторского сопровождения по устранению выявленных проблем (подтверждение) – 3 балла Участие в реализации программ – 1 балл			
П 5	Продуктивность реализации программ в рамках деятельности ММС	Организация мероприятий по реализации программ – 2 балла			

		Проведение мероприятий по реализации программ, составление методических рекомендаций, аналитических справок (подтверждение) - 3 балла			
		Участие в разработке программ, проектов, ЛНА по методической, научно-исследовательской работе – 1 балл			
П 6	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Обеспечение эффективного участия педагогов и обучающихся в реализации программ и проектов - 2 балла (наличие результата)			
		Непосредственное результативное участие методиста в конкурсах профмастерства, научно-исследовательской деятельности (подтверждение) – 3 балла			
П 7	Обеспечение качественного функционирования образовательно-информационной инфраструктуры ММС	Размещение актуальной информации в соц. сетях – 1 балл			
		Размещение актуальной информации на официальном сайте - 2 балла			
П 8	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Производственная необходимость - 2 балла			
		Использование личного транспорта в служебных целях – 3 балла			
Максимально возможное количество баллов – 20 баллов					
ИТОГО					

Дата

подпись