


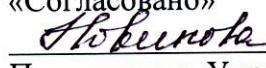
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА ИРКУТСКА ГИМНАЗИЯ № 3**

664020, г. Иркутск, улица Ленинградская, дом 75, тел. 32-91-55 32-91-54

«Согласовано»

  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МБОУ г.Иркутска  
гимназии № 3  
Н.С.Шестопалова  
«25» апреля 2014 г.

«Согласовано»

  
Председатель Управляющего  
Совета  
МБОУ г.Иркутска  
гимназии № 3  
Н.В.Новикова  
«24» апреля 2014 г.

«Утверждаю»

  
Директор МБОУ г.Иркутска  
гимназии № 3  
А.С.Урошин  
«28» апреля 2014 г.  
приказ № 173

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска гимназии № 3**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска гимназии № 3 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе действующих нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Постановления мэра г.Иркутска от 12.08.2008г. №031-06-1751/8 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы города Иркутска», Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска, утвержденное постановлением администрации г.Иркутска от 29.12.2010г. №031-06-3267/10, а также других муниципальных правовых актов г. Иркутска.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска гимназии № 3 (далее - учреждения).

1.3. Положение предусматривает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При введении новой отраслевой системы оплаты труда на руководителя учреждения возлагается обязанность обеспечить выполнение задач, связанных с уставной деятельностью учреждения. Для этого руководитель учреждения наделяется необходимыми полномочиями, а также финансовыми ресурсами, в том числе на оплату труда работников.

1.9. Введение в учреждении новой отраслевой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.10. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

## **2 . Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения коллегиального органа работников учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

2.3. ФОТ образовательного учреждения состоит из базовой (постоянной), стимулирующей (переменной) части.

2.4. Базовая часть ФОТ – это гарантированный ФОТ, предназначенный для выплаты окладов (должностных окладов), обеспечивающих материальную компенсацию работникам учреждений за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных трудовых функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом содержания и условий труда, а также выплат компенсационного характера.

2.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с ПКГ и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но не ниже размеров, определенных данным Положением.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.

2.7. Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.7.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.7.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников.

2.7.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, группе;
- молодым специалистам из числа педагогических работников;
- персональный повышающий коэффициент

Размеры повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами города Иркутска.

2.7.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу): за квалификационную категорию и специфику работы в отдельном учреждении, группе образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.7.6. Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту относятся к выплатам стимулирующего характера. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы, с учетом мнения представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.7.7. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. В учреждении могут быть разработаны и утверждены Положения о социальных выплатах, которые могут быть выплачены при наличии в учреждении экономии ФОТ, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2.9. Особенности порядка и условий оплаты педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

2.9.1. К педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, относятся учителя.

Заработная плата учителей формируется согласно пункту 2.7. раздела 2 настоящего Положения, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Нормы часов преподавательской работы определены Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.9.2. Учителям могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу согласно пункту 2.7.3. раздела 2 настоящего Положения.

2.9.3. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.9.4. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен следующим категориям педагогических работников (учителей):

- имеющим высшую квалификационную категорию, стаж педагогической работы не менее 20 лет, стаж работы в данном учреждении – не менее 10 лет;
- имеющим государственные и отраслевые награды (звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; почетные звания Российской Федерации - Почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", «Отличник просвещения»; отраслевые награды - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетная грамота Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации", благодарность Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации) – 625 рублей ежемесячно;
- наличие ученых степеней: «кандидата наук»- коэффициент 0,1  
«доктор наук» - коэффициент 0,15
- имеющим два и более диплома о высшем педагогическом образовании при наличии стажа педагогической работы не менее 5 лет;
- имеющим заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) ниже ранее установленной (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы г. Иркутска, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (во исполнение п. 1.3. Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска – приложения № 1 к постановлению администрации г. Иркутска от 29 декабря 2010 года № 031-06-3267/10).

2.10. Особенности порядка и условий оплаты труда прочих педагогических работников.

2.10.1. Прочим педагогическим работникам могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников)
- за особенность, сложность и приоритетность предмета, особенность учебного процесса (специфику работы);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.10.2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии) определяется департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г.Иркутска.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда и размеры компенсационных выплат должны быть

отражены в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

3.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут быть также установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера в МБОУ г. Иркутска гимназии № 3 по новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Иркутска (раздел 5 настоящего Положения).

3.5. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя уменьшается в следующих случаях:

- при снижении показателей успеваемости в сравнении с предыдущим учебным годом;
- в случае нарушений выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических условий процесса обучения;
- в случае если имеют место отчисления из учреждения в 1 – 9 классах;
- при наличии существенных недостатков в организации работы учреждения, выявленных в ходе проверок;
- при наличии обоснованных жалоб на работу учреждения и др.

3.6. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.7. Размеры и условия стимулирования заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, на основе порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера в МБОУ г. Иркутска гимназии № 3 по новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Иркутска

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Компенсационные выплаты в учреждении устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением мэра г. Иркутска от 29.12.2010г. № 031-06-3267/10 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы г. Иркутска».

4.2. В перечень компенсационных выплат включаются:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент; процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

4.3. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Руководители учреждений обеспечивают проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» в размере 4% к окладу.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководителям учреждений необходимо принимать меры по поэтапному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для установления доплат за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.5. Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы (например, осуществление классного руководства, проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство методическими объединениями учителей-предметников, методических объединений классных руководителей, руководителей дружины юных пожарных, юных инспекторов дорожного движения, клуба интернациональной дружбы и иных объединений и др.) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За увеличение объема работы в учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- учителям за классное руководство: - в 1-4 классах – 15% от должностного оклада;
  - в 5 – 11 классах – 20 % от должностного оклада;
- учителям за проверку тетрадей: - в 1-4 классах – 10% пропорционально учебной нагрузке;
  - в 5-11 классах пропорционально учебной нагрузке по русскому языку, математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, изобразительному искусству, информатике, географии;
- 1) учителям за заведование учебными кабинетами – 10 %;
- 2) учителям за заведование учебными мастерскими до 20%, комбинированными мастерскими – до 35%;
- 3) заведующей библиотекой, библиотекарю за работу с библиотечным фондом – 10% от должностного оклада.
- 4) педагогическим работникам, выполняющим функции инспекторов по безопасности дорожного движения – 10 % от должностного оклада
- 5) педагогическим работникам за курирование работы клуба интернациональной дружбы – 10% от должностного оклада;
- 6) педагогическим работникам за организацию бесплатного питания – 15% от должностного оклада;
- 7) педагогическим работникам, курирующим деятельность ДЮП (Дружина Юных Пожарных) и ЮИД (Юный Инспектор Движения) – 10% от должностного оклада

4.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Данный размер повышения оплаты труда закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения коллегиального органа работников учреждения.

4.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

4.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области начисляются с учетом проживания и работы в указанных районах ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам).

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. При введении новых отраслевых систем оплаты труда работников учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска гимназии № 3 (далее МБОУ г. Иркутска гимназия № 3, или учреждение) за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения, предоставляемых образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Основаниями для стимулирования работников учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, определенные администрацией, профсоюзным комитетом и Управляющим Советом либо Административным Советом школы, применительно к наименованиям выплат стимулирующего характера, представленным в п. 5.2. настоящего Положения. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников представлен в приложении 2 настоящего положения. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера представлен в приложении 3 настоящего положения. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности служащих в приложении 4 настоящего положения. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности библиотечных работников в приложении 5 настоящего положения.

5.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, а также с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором и настоящим положением.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах от общего размера стимулирующего фонда (определяемого ежемесячно) к окладу (должностному окладу), так и

в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

5.6. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику максимальным размером не ограничены.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании приказов руководителя учреждения.

5.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.9. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- постоянные (на определенный период, от одной учебной четверти, но не более 1 года) выплаты;

- единовременные выплаты (сроком на 1 месяц).

5.10. Порядок определения и пересмотра размера постоянных выплат стимулирующего характера:

5.10.1. Установление постоянных выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по критериям и показателям результативности профессиональной деятельности.

Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности работников учреждения пересматриваются Комиссией учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией работников 2 раза в год по результатам работы за истекший период. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Данные критерии, показатели и шкала показателей на следующее полугодие, а также минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливаются стимулирующие выплаты, передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю учреждения для утверждения приказом руководителя учреждения.

5.10.2. В течение каждой учебной четверти руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующее полугодие (следующий период).

Данные мониторинга заносятся в индивидуальные карты работников на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, а также рекомендаций Комиссии. Руководитель учреждения назначает лиц, ответственных за заполнение индивидуальных карт работников.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт работников, знакомят работников с данными карты под роспись. После ознакомления настоящие карты передаются на рассмотрение комиссии учреждения.

5.10.3. В процессе рассмотрения индивидуальных карт работников комиссия учреждения осуществляет проверку подходов в оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов работниками учреждения по категориям, а также согласовывает данные индивидуальных карт работников с представительным органом работников учреждения.

5.10.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

5.10.5. Комиссия учреждения принимает решение о размере постоянных стимулирующих выплат (премиальных выплат по итогам работы), устанавливаемых работникам учреждения,



большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.10.6. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев установления.

5.10.7. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующими локальными нормативными актами учреждения (приказ директора учреждения).

5.10.8. Постоянные стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение работником должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы:

- по показателям 1.1. и 1.2. приложения 2 настоящего Положения - несоответствие оценки результатов обучения и итоговой, промежуточной аттестации, административных срезов, проверочных работ Департамента образования, Службы по контролю и надзору, иных независимых экспертов;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

5.10.9. Все случаи внесения изменений в размеры выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом рекомендаций Административного Совета школы и профсоюзного комитета.

5.10.10. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, оформляется приказом руководителя учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

5.10.11. Стимулирующие выплаты постоянного характера могут не устанавливаться даже при наличии оснований, перечисленных в перечне критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности, если работник имеет замечания или дисциплинарные взыскания за период, предшествующий очередному мониторингу.

5.11. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:

5.11.1. Единовременные стимулирующие выплаты (премии) производятся по следующим основным показателям:

1. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 3000 рублей

2. За высокий уровень организации каникулярного отдыха в лагере дневного пребывания:

• начальник лагеря - 10000 руб.

• инструктор по физической культуре- 8000 руб.

• организатор – 10000 руб.

• воспитатель – 4000 руб.

3. За высокую результативность при сдаче ЕГЭ (100 баллов) 5000 руб. за одного ученика

4. За победу педагогического работника:

• в городском конкурсе – 1000 рублей

• в региональном – 2000 рублей

• во Всероссийском конкурсе – 3000 рублей

5. За участие в работе жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников – 500 рублей

6. За участие в работе жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников – 1000 рублей

7. Высокий уровень организации мероприятий различного уровня (олимпиады, конкурсы, семинары и т.д.) 2000 руб.

8. Проведение экспертизы конкурсных материалов различного уровня:

- муниципального уровня - 1000 рублей;
- регионального уровня – 2000 рублей;
- всероссийского и международного – 3000 рублей.

9. Наставничество студентов (активная практика) – 1000 рублей

10. Превышение количества субъектов образовательного процесса, которым оказываются услуги педагога-психолога – 2000 рублей

11. За организацию работы ППЭ – до 3500 рублей (руководитель ППЭ – 2000 руб., помощник руководителя – 1000 руб., ответственный организатор в аудитории – 500 руб., организатор в аудитории – 300 руб., организатор вне аудитории – 200 руб., оператор ППЭ – 700 руб.)

12. Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки - 1000 руб.

13. К праздникам (ко Дню защитника отечества; к Международному женскому дню; ко Дню учителя) до 3000 рублей

14. За результаты работы по итогам года:

- Административному персоналу до 6000 рублей;
- Педагогическому персоналу до 5000 рублей;
- Учебно-вспомогательному персоналу до 4500 рублей;
- Обслуживающему персоналу до 3000 рублей

15. За сложность и напряженность до 50% от должностного оклада с учетом районного и северного коэффициентов.

5.11.2. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя с учетом рекомендаций комиссии школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.11.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на 1 месяц и не имеют верхнего предела в денежном выражении.

5.11.4. Порядок определения и пересмотра размера выплат стимулирующего характера (постоянных и единовременных) и сроки данных выплат устанавливаются учреждением в коллективном договоре и настоящем положении с учетом мнения профсоюзного комитета, Управляющего и Административного Совета школы.

## **6 . Индивидуальные условия оплаты труда**

6.1. По решению руководителя учреждения работникам, имеющим опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

6.2. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда не могут быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Оплата труда медицинских и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, проработавшим в данном учреждении не менее 6 месяцев, может быть оказана материальная помощь. Условиями выплаты материальной помощи являются:

- утрата имущества в случае стихийных бедствий, кражи, пожара
- смерть близкого родственника;
- иные случаи, не упомянутые выше по усмотрению комиссии по распределению

стимулирующих выплат.

Материальную помощь работник учреждения может получить не более 2 раз в течение финансового года.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную в результате проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы другим работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным работникам учреждения.

7.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ПОВЫШАЮЩЕМУ КОЭФФИЦИЕНТУ К ДОЛЖНОСТНОМУ  
ОКЛАДУ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ РАБОТНИКАМ  
МБОУ г. Иркутска гимназии № 3**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категию</b>
Инструктор по физической культуре	<b>1,10</b> – для второй категории <b>1,30</b> – для первой категории <b>1,50</b> - для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	<b>1,10</b> – для второй категории <b>1,30</b> – для первой категории <b>1,50</b> - для высшей категории
Учитель	
Учитель-логопед	
Руководитель структурным подразделением	<b>1,10</b> – для второй категории <b>1,30</b> – для первой категории <b>1,50</b> - для высшей категории

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ г. Иркутска гимназии № 3**

1.1. Перечень критериев и показателей разработан на основе Приложения № 7 к Положению о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и образовательных учреждений г. Иркутска.

1.2. Перечень критериев и показателей для педагогических работников приведен в таблице:

Критерий	Показатели деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию	Баллы	Кто предоставляет информацию	Периодичность предоставления информации
<b>1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	<b>1.1. Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам итоговой аттестации</b>	<b>1б.</b> - Предмет обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты успеваемости не значительно ниже (до 5%) средних по району. <b>2б.</b> - Предмет не обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты успеваемости на уровне средних по району <b>3б.</b> - Предмет обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты успеваемости на уровне средних по району. <b>4б.</b> - Предмет не обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты успеваемости значительно выше средних по району. <b>5б.</b> - Предмет обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты успеваемости значительно выше средних по району.	Ведомость		РСП	1 раз в год
	<b>1.2. Показатель успеваемости учащихся на уровне района по результатам промежуточной аттестации (работы Службы по контролю и надзору, департамента образования)</b>	<b>1б.</b> - Результаты совпадают с оценкой труда учителя <b>2б.</b> - Предмет не обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты на уровне средних по району, либо незначительно ниже до 5%) <b>3б.</b> - Предмет обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты на уровне средних по району, либо незначительно ниже до 5%) <b>4б.</b> - Предмет не обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты выше средних по району <b>5б.</b> - Предмет обязателен для сдачи ЕГЭ (ГИА). Результаты выше средних по району	Анализ работы учителя за четверть		РСП	1 раз в четверть
	<b>1.3. Наличие победителей и призеров предметных олимпиад</b>	<b>3б.</b> – на школьном уровне (для начальной школы) <b>4 б.</b> - на окружном уровне (для начальной школы); <b>5 б.</b> – на муниципальном уровне; <b>8 б.</b> – на региональном уровне; <b>10 б.</b> – на всероссийском уровне; <b>20 б.</b> – на международном уровне	Ксерокопия подтверждающего документа, с указанием уровня, даты и наименования		Учитель	1 раз в год
	<b>1.4. Наличие победителей и призеров иных ОЧНЫХ олимпиад (проводимых ВУЗами и т.д.), творческих конкурсов, соревнований, конференций, социальных проектов</b>	<b>1б.</b> – на школьном уровне <b>2 б.</b> - на окружном уровне (для начальной школы); <b>3 б.</b> – на муниципальном уровне; <b>4 б.</b> – на региональном уровне; <b>5 б.</b> – на всероссийском уровне; <b>6 б.</b> – на международном уровне	Ксерокопия подтверждающего документа, с указанием уровня, даты и наименования		Учитель	1 раз в четверть Международный и всероссийский уровень – 1 раз в год
	<b>1.5. Наличие победителей и призеров иных ДИСТАНЦИОННЫХ олимпиад</b>	<b>2 балла (не суммируется)</b>	Ксерокопия подтверждающего документа, с указанием уровня, даты и наименования		Учитель	1 раз в четверть Международный и всероссийский уровень – 1 раз в год
	<b>1.6 Участие в работе экспериментов различного уровня</b>	<b>1б.</b> - Эксперимент муниципального уровня <b>2б.</b> - Региональный эксперимент <b>3б.</b> - Федеральный эксперимент	Информация, подтвержденная приказами		ЗД по НМР Учитель	1 раз в год

	<i>1.7. Разработка и внедрение авторских программ, заявленных на различных уровнях</i>	<b>1б.</b> - На уровне города <b>2б.</b> - На уровне региона <b>3б.</b> - На уровне Федерации	Информация, подтвержденная приказами		Учитель	1 раз в год
	<i>1.8. Выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов</i>	<b>1б.</b> - При 100% успеваемости качество знаний от 40 до 50% <b>2б.</b> - При 100% успеваемости качество знаний от 50 до 60% <b>3б.</b> - При 100% успеваемости качество знаний выше 60%	Анализ работы учителя за четверть		Учитель	1 раз в четверть
<b>Социальный критерий</b>	<i>2.1. Организация и проведение внеклассных воспитательных мероприятий гимназии</i>	<b>1б.</b> – Организация мероприятия и его качественное проведение в классном коллективе <b>2б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение на параллели <b>3б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение в гимназии <b>5б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение вне гимназии	Статистический отчет по воспитательной работе с указанием мероприятий, сроков проведения, <b>отзыв о мероприятии (информация на классном блоге, сайте)</b>		Учитель	1 раз в четверть
	<i>2.2. Организация и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</i>	<b>1б.</b> – Организация мероприятия и его качественное проведение в классном коллективе <b>2б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение на параллели <b>3б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение в гимназии <b>5б.</b> - Организация мероприятия и его качественное проведение вне гимназии	Статистический отчет по воспитательной работе с указанием мероприятий, сроков проведения, <b>отзыв о мероприятии (информация на классном блоге, сайте)</b>		Учитель	1 раз в четверть

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ПО НМР, ИКТ,  
УВР, ВР, АХЧ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
МБОУ г. Иркутска гимназии № 3.**

2.1. Заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, ОБЖ и допризывной подготовке, научно-методической, административно-хозяйственной работе, а также главному бухгалтеру могут быть установлены постоянные стимулирующие выплаты на основании следующих критериев и показателей работы:

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Примечания</b>
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	1.1. Успеваемость по результатам ЕГЭ (обязательные предметы) – 100%	Зам. директора по УВР
	1.2. Успеваемость по результатам ГИА (обязательные предметы – не менее 80%)	Зам. директора по УВР
	1.3. Успеваемость по результатам промежуточной аттестации, проводимой независимыми экспертами (департаментом образования, Службой по контролю и надзору и др.) не менее 80%	Зам. директора по УВР
	1.4. Успеваемость обучающихся не ниже среднего по району	Зам. директора по УВР
	1.5. Количество призовых мест по результатам предметных олимпиадах окружного, муниципального, регионального и федерального уровней не менее 1% (человеко/мест) от общего числа обучающихся в учреждении.	Зам. директора по УВР (с должностными инструкциями зам.директора по НМР)
	1.6. Наличие победителей и призеров иных олимпиад по областям знаний (дистанционных, проводимых ВУЗами и др) – не менее 5% от общего числа обучающихся в учреждении (человеко/мест) в течение учебного года, предшествующего проведению мониторинга. (Команда-победитель считается за 1 человеко/место)	Зам. директора по УВР (с должностными инструкциями зам.директора по НМР)
	1.7. Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, выставок технического и прикладного творчества, спартакиад – не менее 10% от общего числа (человеко/мест) в течение учебного года, предшествующего проведению мониторинга. (Команда-победитель считается за 1 человеко/место)	Зам. директора по УВР (с должностными инструкциями зам.директора по НМР)
	1.8. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, иных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства.	Организатор проведения
	1.9. Наличие в педагогическом коллективе победителей и призеров профессиональных и иных конкурсов – не менее 15% от общего числа работников учреждения (человеко/мест) в течение предыдущего периода, предшествующего проведению мониторинга. (Команда-победитель считается за 1 человеко/место)	Зам. директора по УВР (с должностными инструкциями зам.директора по НМР), зам.директора по ВР
Социальный критерий	2.1. Отсутствие отчислений из учреждения за период, предшествующий проведению мониторинга	Зам.директора по ВР
	2.2. Не увеличение обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ОДН.	Зам.директора по ВР
	2.3. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися в период, предшествующий проведению мониторинга.	Зам.директора по ВР
	2.4. Не увеличение обучающихся подверженных вредным привычкам(случаев курения во время образовательного процесса,, употребления спиртных напитков)	Зам.директора по ВР
	2.5. Отсутствие количества уроков, пропущенных обучающимися без уважительной причины (данный показатель должен быть по школе значительно ниже среднего по округу)	Зам.директора по УВР

	2.6. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся ( не менее 80%), совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	Зам.директора по ВР
	2.7. Занятость детей во внеурочное время (не менее 80%)	Зам.директора по ВР
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Отсутствие замечаний по ведению документации, своевременному предоставлению необходимой информации и т.д. не только заместителями директора, но и подчиненными	Для всех
	3.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Для всех
	3.3. Отсутствие больничных листов в период, предшествующий проведению мониторинга	Для всех
4. Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Организация обеспечения учащихся горячим питанием (не менее 80% от общего числа обучающихся)	Зам.директора по УВР
	4.2. Количество уроков, пропущенных обучающимися по болезни – ниже среднего по району.	Зам.директора по ОБЖ
5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	5.1. Соответствие помещений учреждения требованиям СанПиНа, пожарной безопасности.	Зам.директора по АХЧ
	5.2. Отсутствие случаев травматизма, нарушений инструкций по охране труда и технике безопасности.	Зам.директора по ОБЖ, дежурные администраторы
	5.3. организация и проведение генеральных уборок	Зам.директора по АХЧ
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения	6.1. Активное привлечение внебюджетных средств на нужды учреждения	Гл. бухгалтер
	6.2. Организация и развитие платных дополнительных образовательных услуг.	Гл. бухгалтер
	6.3. Исполнение бюджета не менее среднего по району	Гл. бухгалтер
	6.4. Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности	Гл. бухгалтер
	6.5. осуществление надлежащего контроля за экономным использованием бюджетных средств	Гл. бухгалтер
	6.6.Учет и движение основных средств, материальных ценностей и их списание с баланса учреждения	Гл. бухгалтер
7. Развитие материально-технической базы учреждения.	7.1. Обеспечение сохранности имущества учреждения.	Зам.директора по АХЧ
8. Работа с кадрами	8.1. Наличие высшего образования у педагогического персонала (учителей, ПДО, тренеров спортивных секций, руководителей кружков) – не менее 80%	Зам.директора по направлениям работы
	8.2. Наличие первой и высшей квалификационных категорий не менее чем у 80% педагогов	Зам.директора по направлениям работы
	8.3. Наличие курсовой подготовки не менее, чем у 100% педагогов.	Зам.директора по направлениям работы

2.2. Выполнение каждого показателя оценивается в 1 балл.

2.3. Баллы по показателям 1.1., 1.2., 1.5 устанавливаются сроком на 1 год, остальные – сроком на одну учебную четверть.

2.4. При возникновении условий, способствующих не выполнению какого-либо показателя, приказом руководителя учреждения заместитель директора может быть депремирован (лишен премии полностью или частично) на срок до конца периода, на который были установлены соответствующие баллы по соответствующему показателю.



**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ  
И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ**

**(инженер по ОТ, ТСО и ТБ, лаборант, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, секретарь, специалист по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, бухгалтер, кассир, гардеробщик, оператор хлораторной установки, медицинская сестра, экономист и т.д.)**

3.1. Баллы, набранные в соответствии с критериями и показателями, указанными в п.4.5.3. устанавливаются сроком на 1 учебную четверть и оплачиваются ежемесячно.

3.2. Мониторинг по определению качества работы проводится одновременно с мониторингом определения качества работы педагогического персонала.

3.3. Критерии и показатели качества работы приведены в таблице:

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера</b>	<b>Кол-во баллов</b>
Инженер, лаборант, сторож, делопроизводитель, дворник, уборщик служебных помещений, оператор хлораторной установки, секретарь, специалист по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, подсобный рабочий и т.д.	<b>Интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
	1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПиН	0-2
	2. За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта	0-3
	<b>Качество выполняемых работ:</b>	
	1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)	0-5
	2. За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-3
Ведущий бухгалтер, экономист	<b>Интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
	1. Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности	
Экономист	2. Своевременное согласование, заключение и исполнение обязательств по договорам с поставщиками услуг	0-2
	<b>Качество выполняемых работ:</b>	
Ведущий бухгалтер, кассир, экономист	1. Своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерской отчетности	0-5
	2. Полнота, своевременность и достоверность формирования бюджетной отчетности	0-2
Кассир	3. Исполнение кассовой дисциплины в соответствии с порядком ведения кассовых операций в РФ	0-1
Медицинские работники	<b>Интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
	1. Сохранение здоровья детей (обучающихся) (снижение заболеваемости, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (обучающихся), и другие мероприятия).	0-3
	2. Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов	0-2

	3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	0-2
	4. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных); создание программ здоровья	0-2
	5. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения (выполнение особо важной работы, организация и проведение мероприятий от городского до международного уровня)	0-2
	6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-1
	7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей (обучающихся).	0-2
	<b>Качество выполняемых работ:</b>	
	1. Оперативность и качественность выполнения поручений руководителя	0-1

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ БИБЛИОТЕКИ**

4. 1. Баллы, набранные в соответствии с критериями и показателями, указанными в п.4.6.3. устанавливаются сроком на 1 учебную четверть и оплачиваются ежемесячно.

4.2. Мониторинг по определению качества работы проводится одновременно с мониторингом определения качества работы педагогического персонала.

4. 3. Критерии и показатели качества работы приведены в таблице:

<b>Критерий</b>	<b>Показатели деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах</b>
<b>1.Интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>1.1. Работа, способствующая росту читательской активности участников ОП</b>	<b>1б.</b> Сохранение численности пользователей библиотеки <b>2б.</b> Повышение численности пользователей библиотеки
	<b>1.2. Личное участие в НПК, конкурсах (в т.ч. профессиональных), семинарах, акциях, создание программ, проектов.</b>	<b>1б.</b> Учреждение <b>2б.</b> Доклад, выступление, участие в организации (Округ, город) <b>3б.</b> Подготовка материалов, участие (область, РФ) <b>4б.</b> Призеры, победители (город, область, РФ)
	<b>1.3. Организация и проведение открытых мероприятий</b>	<b>1б.</b> Учреждение <b>2б.</b> Округ <b>3б.</b> Город, регион <b>4б.</b> РФ
<b>1.Интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>1.4. Участие в работе экспертных групп, жюри.</b>	<b>1б.</b> Город <b>2б.</b> Регион
<b>1.Интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>1.5. Внедрение и использование ИКТ в библиотечной работе, создание собственных библиографических продуктов</b>	<b>1б.</b> Учреждение <b>2б.</b> Город, область <b>3б.</b> РФ
<b>2. Качество выполняемой работы</b>	<b>2.1. Эстетическое оформление библиотеки</b>	<b>1б.</b> наличие
	<b>2.2. Совместная работа с педагогами по различным направлениям деятельности школы, проведение интегрированных уроков</b>	<b>1б.</b> На уровне учреждения
	<b>2.3. Повышение квалификации, дистанционные курсы, регулярная курсовая подготовка</b>	<b>1б.</b> по факту
	<b>2.4. Наличие блога, сайта педагога, соответствующего предъявляемым требованиям, обновляемого не реже 1 раза в месяц</b>	<b>1б.</b> по факту
	<b>2.5. Сбор и вывоз макулатуры</b>	<b>1 б.</b> по факту
	<b>2.6. Взаимодействие с библиотеками города</b>	<b>1б.</b> по факту