

Министерство здравоохранения Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольское медицинское училище»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель объединенного профкома
ГАПОУ «Зеленодольское
медицинское училище»
Б.Е. Яковлева

«15» марта 2018г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАПОУ
«Зеленодольское медицинское
училище»

А.Ф. Лазебный

Приказ № 28 от 17.03.2018г.

Локальный акт № 9.2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»

Рассмотрено и одобрено на заседании
педагогического совета
протокол №5
от «15» марта 2018г.

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище» разработано на основе трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», постановления Правительства РТ от 24.08.2012г. № 678 (с изменениями от 19.10.2011 г. №869, от 25.04.2012 г. № 323 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ, Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ №323,). Методические рекомендации по введению новой системы оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих пилотных муниципальных бюджетных учреждений, нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище».

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников училища за счет средств республиканского бюджета, предпринимательской и иной деятельности, не запрещенных законодательством РФ, РТ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Настоящее положение вступает в действие с 01.10.2012 года.

1.5. Заработная плата работников училища (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными и нормативными актами училища, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

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

1.8 Система оплаты труда в училище устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами РФ, РТ, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.9. С 01.10.2012г. со всеми работниками заключается новый Трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового Кодекса.

1.10. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам училища, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора училища создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителя директора, главного бухгалтера, методиста, председателя профсоюзного комитета училища, как представителя трудового коллектива.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора училища.

1.11. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором училища на основе Перечня требований и критериев и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом директором училища с каждым работником.

1.12. К основному персоналу училища относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение: штатные преподаватели, методист.

1.13. Выплата заработной платы работникам училища осуществляется 05 и 17 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом училища эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до предстоящей даты увольнения и начала отпуска.

II. Основные условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников училища включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Система оплаты труда работников училища устанавливаются 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;

2.3 Фонд оплаты труда работников училища формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4 Училище в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем училища по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Внешним совместителям оплата производится по факту отработанных часов, размер оплаты определяется исходя из базового оклада.

III. Компенсационные выплаты

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено.

3.2 В училище устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятых 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 ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.4 Директор училища проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.5 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1 В училище устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников училища, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных училищем на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений училища, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора училища;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях училища - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью училища;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации и Республики Татарстан, Правительством Российской Федерации и Республики Татарстан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики

Татарстан и награждения знаками отличия Российской Федерации и Республики Татарстан награждения орденами и медалями Российской Федерации и Республики Татарстан;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Республики Татарстан, Министерства здравоохранения Республики Татарстан.

4.5 Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

4.6 При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников училища следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам училища, а также показателям оценки эффективности работы училища.

V. Условия оплаты труда директора училища, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора училища, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им училища, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей директора училища, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора.

К основному персоналу училища относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано училище.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера оклада директора училища, устанавливается Министерством здравоохранения Республики Татарстан.

Министерство здравоохранения РТ, в ведении которого находится училище, может устанавливать директору училища выплаты стимулирующего характера.

5.2. С учетом условий труда директору училища и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, в порядке установленными федеральными, республиканскими законами.

5.3. Премирование директора училища осуществляется с учетом результатов деятельности училища в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы училища, за счет ассигнований республиканского бюджета.

Размеры премирования директора училища, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством здравоохранения РТ в дополнительном соглашении к трудовому договору директора училища.

5.4. Для директора училища, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается самостоятельный перечень выплат стимулирующего характера, учитывающий целевые показатели эффективности деятельности училища.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Оплата труда преподавателей в училище устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской нагрузки за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программам и устанавливается объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно системным показателям. (Приложение №1).

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов привлекаемых для педагогической работы в училище размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются училищем самостоятельно.

6.2. В соответствии с действующим законодательством в училище устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.3 Штатное расписание по всем видам деятельности учебного

заведения, включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждаются директором училища.

6.4. Численный состав работников училища должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Работникам училища может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом училища.

6.6. В целях повышения социальной защищенности штатным работникам училища могут производиться выплата социального характера, которые предусмотрены в коллективном договоре.

VII Заключительные положения

7.1. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

7.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться училищем на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2013 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств направляемых на оплату труда в пределах имеющихся финансовых средств.

Приложение № 1

*Перечень показателей
стимулирующих выплат для основного персонала (преподавателей)
(ПКГ должностей педагогических работников, 4 квалификационный уровень)*

Общая величина стимулирующих выплат по ПКГ и квалификационному уровню – 60 баллов

№	Показатели оценки	Величина выплаты в баллах
1	ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ (успешность профессиональной деятельности)	
1.1	Подготовка участников и призеров внутриучилищных мероприятий, олимпиад, конкурсов, соревнований. Подготовка участников научно-практических конференций различного уровня	0-4
1.2	Подготовка участников и призеров всероссийских, республиканских, муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований, Подготовка участников научно-практических конференций различного уровня	0-7
1.3	Руководство научным кружком, УИРС, секцией	0-6
1.4	Участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства, учебно-методических изданий и др. конкурсах	0-12
1.5	Проведение открытых уроков, научно-практических конференций (при наличии метод.разработки мероприятия)	0-5
1.6	Наличие публикации преподавателей	0-3
1.7	Издание учебно-методических пособий преподавателей	0-3
1.8	Участие, выступления преподавателя во внутриучилищных семинарах, конференциях, методических неделях, педагогических и методических советах	0-3
1.9	Создание электронных образовательных ресурсов.	0-3
1.10	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством преподавателя, волонтерское движение	0-2
	<i>итого</i>	48
2	ЗА АКТИВНОСТЬ ВО ВНЕУРОЧНОЙ, ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
2.1	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий с курируемой группой (открытые классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, экскурсии, праздники и акции):	0-5
2.3	Участие группы в общеучилищных, городских, республиканских мероприятиях (волонтерство, парады, демонстрации, благотворительные акции, субботники и др. общественно-полезный труд)	0-3
	<i>итого</i>	8
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями .	0-4
	ИТОГО	60
4	ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ	
4.1	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-0-2
4.2	Опоздание на работу на 5 минут и более без уважительной причины	- 0-5
4.3	Окончание занятий до звонка с урока	- 0-5
4.4	Невыход на занятия по расписанию	- 0-5
4.5	Систематические просьбы о замене занятий	- 0-2

4.6	Отсутствие на заседаниях педсовета, методсовета, ЦМК, других общеучилищных мероприятиях без уважительной причины	- 0-3
4.7	Несвоевременное и некачественное оформление отчетной документации (журнал, экзаменационные ведомости, зачетные книжки)	-0-3
4.8	Наличие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	-0-2
ИТОГО с учетом штрафных баллов		

Примечания:

1. Величина выплаты в баллах к базовому окладу, указанных ПКГ и уровня.
2. Разовые достижения поощряются, при наличии средств, премией, размер и применение которой определяются решением директора.
3. Стимулирующие выплаты по постоянным показателям осуществляются:
 - 3.1. За квалификационную категорию:
 - 2 квалификационная категория - 7,5%
 - 1 квалификационная категория - 10,0%
 - высшая квалификационная категория - 15,0%
 - 3.2. За стаж работы по профилю:
 - при стаже от 2 до 6 лет - 3,0%
 - при стаже от 6 до 10 лет - 4,5%
 - при стаже от 10 до 15 лет - 5,5%
 - при стаже свыше 15 лет - 6,5%

**Перечень показателей
стимулирующих выплат для методиста**

(ПКГ должностей педагогических работников, 3 квалификационный уровень)

Общая величина стимулирующих выплат по ПКГ и квалификационному уровню - 55 б.

№	Показатели оценки	Величина выплаты
1	За интенсивность и высокие результаты профессиональной деятельности	
1.1	Организация участия преподавателей в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:	0-7
1.2	Организация очного участия преподавателей в научно-практических конференциях различного уровня:	0-3
1.3	Организация учебно-исследовательской работы в училище	0-3
1.4	Организация проведения предметных и методических недель в училище	0-4
1.5	Организация публикаций преподавателей.	0-4
1.6	Организация изданий учебно-методических пособий преподавателей	0-3
1.7	Организация создания электронных образовательных ресурсов	0-6
1.8	Организация внутриучилищных конкурсов педагогического мастерства	0-8
1.9	Диагностика проблем у педагогов и разработка предложений по их решению	0-2
1.10	Использование в работе компьютера	0-3
	<i>итого</i>	43
2	ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ	
2.1	Своевременное и качественное исполнение всей отчетно-плановой и методической документации.	0-1
2.2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта преподавания в ЗМУ и среди ССУЗ и СМОУ РТ, ПФО, РФ.	0-2

2.3	Организация работы «Школы начинающего преподавателя».	0-6
2.4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-3
	<i>итого</i>	12
4	ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ	
4.1	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-0-2
4.2	Опоздание на работу на 5 минут и более без уважительной причины	- 0-5
4.3	Отсутствие на заседаниях педсовета, методсовета, административных совещаниях, других общеучилищных мероприятиях без уважительной причины	- 0-5
4.4	Наличие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	- 0-5
	Итого	55

Примечания:

1. Величина выплаты исчислена в процентах к базовому окладу, указанных ПКГ и уровня
2. Разовые достижения поощряются при наличии средств премией, размер и применение которой определяются решением директора
3. Стимулирующие выплаты, связанные со стажем работы, квалификационной категорией, правительственными наградами, ученой степенью осуществляются по правилам, предусмотренными для основного персонала

Примерный перечень показателей стимулирующих выплат для руководителей структурных подразделений (ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: зав. практикой, зав. учебным отделением, 3 квалификационный уровень)

Общая величина стимулирующих выплат по ПКГ и квалификационному уровню – 30-70 баллов

№ п/п	Виды выплат	Показатели оценки	Величина выплаты
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Глубокие знания и применение на практике теории и методов управления образовательными системами. 2. Знание и применение на практике достижений современной психолого-педагогической науки 3. Знание и умение применить в практической деятельности руководящих нормативно-правовых актов, участие в разработке локальных правовых документов 4. Количественный показатель контингента студентов: – 100 – 200 человек – 200 – 300 человек – более 300 человек 5. Работа с активами специальности, групп, родительскими комитетами, общественными, административными и государственными организациями 6. Планирование, организация и контроль учебного процесса на специальности 7. Своевременное и качественное ведение отчетно-плановой и методической документации. 8. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ,	0,5– 1 0,5 – 1 1 – 2 3-5 3-6 2-4 2-5 2- 5

		поручений , не предусмотренных должностными обязанностями.	
			12-29
2.	За качество выполняемой работы	<p>1.Сохранение контингента студентов по показателю выбывших за нарушение Устава училища в течение учебного семестра:</p> <ul style="list-style-type: none"> – менее 7% от общего числа студентов – менее 5% от общего числа студентов – менее 3% от общего числа студентов <p>2.Итоги выпуска студентов с показателями :</p> <ul style="list-style-type: none"> – общей успеваемости свыше 80 % – качественной успеваемости свыше 30 % <p>3. Показатели учебы по итогам семестра</p> <p>4. Организация и проведение общественных мероприятий на специальности</p> <p>5. Участие в составлении расписания, учебных планов, программ, работа в системе самоуправления</p> <p>6. Использование орг. техники в деятельности, связанной с руководством структурным подразделением</p>	<p>2-4</p> <p>1-2</p> <p>2-5</p> <p>7-22</p> <p>1-3</p> <p>3-5</p>
			18-41
3	Штрафные баллы	<p>1.Низкий уровень исполнительской дисциплины</p> <p>2. Опоздание на работу на 5 минут и более без уважительной причины</p> <p>3. Отсутствие на заседаниях педсовета, методсовета, административных совещаниях , других общеучилищных мероприятиях без уважительной причины.</p> <p>4. Наличие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций</p>	<p>-0-2</p> <p>- 0-5</p> <p>- 0-5</p> <p>- 0-5</p>
Итого			70

Примечания:

1. Величина выплаты исчислена в процентах к базовому окладу, указанных ПКГ и уровня
2. Разовые достижения поощряются при наличии средств премией, размер и применение которой определяются решением директора
3. Стимулирующие выплаты, связанные со стажем работы, квалификационной категорией, правительственными наградами, ученой степенью осуществляются по правилам, предусмотренными для основного персонала

Примерный перечень показателей
стимулирующих выплат для руководителей структурных подразделений
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: зав. отделением
дополнительного профессионального образования, 3 квалификационный уровень
Общая величина стимулирующих выплат по ПКГ и квалификационному
уровню– 30-70 баллов

№ п/п	Виды выплат	Показатели оценки	Величина выплаты
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Глубокие знания и применение на практике теории и методов управления образовательными системами. 2. Знание и применение на практике достижений современной психолого- педагогической науки 3. Знание и умение применить в практической деятельности руководящих нормативно- правовых актов, участие в разработке локальных правовых документов 4. Количественный показатель контингента слушателей: – более 120 человек в год (бюджет) 5. Работа с общественными, административными и государственными организациями, преподавателями – совместителями. 6. Планирование, организация и контроль учебного процесса по специальностям отделения. 7. Своевременное и качественное ведение отчетной документации.	0,5-2 0,5-2 1-2 3-5 3-6 2-4 2-4
			12-25
2.	За качество выполняемой работы	1. Организация и проведение квалификационного экзамена на получение сертификата. 2. Показатели успеваемости по результатам итогового экзамена по окончании циклов. 3. Организация и проведение циклов на коммерческой основе: – 100 – 200 человек – 200 – 300 человек – более 300 человек 4. Создание, согласование с работодателем, утверждение учебно-программной документации. 5. Составление расписания, плановой документации, работа с социальными партнерами. 6. Использование орг. техники в деятельности, связанной с руководством структурным подразделением	2-4 1-2 9-23 2-6 2-5 2-5
			18-45
3	Штрафные баллы	1. Низкий уровень исполнительской дисциплины 2. Опоздание на работу на 5 минут и более без уважительной причины 3. Отсутствие на заседаниях педсовета, методсовета, административных совещаниях, других общеучилищных мероприятиях без уважительной причины. 4. Наличие обоснованных обращений слушателей по поводу конфликтных ситуаций	-0-2 - 0-5 - 0-5 - 0-5
Итого			70

Примечания:

1. Величина выплаты исчислена в процентах к базовому окладу, указанных ПКГ и уровня
2. Разовые достижения поощряются при наличии средств премией, размер и применение которой определяются решением директора
3. Стимулирующие выплаты, связанные со стажем работы, квалификационной категорией, правительственными наградами, ученой степенью осуществляются по правилам, предусмотренными для основного персонала

**Перечень показателей
стимулирующих выплат для заведующего библиотекой
Общая величина стимулирующих выплат по ПКГ и
квалификационному уровню – 30-50 баллов**

№ п/п	Виды выплат	Показатели оценки	Величина на выплаты
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Организация библиотечного и информационно-библиографического обслуживания читателей 2. Формирование библиотечного фонда в соответствии с профилем училища, образовательными программами и информационными потребностями 3. Работа с библиотечно-информационной системой «ИРБИС» 4. Своевременное и качественное ведение всей планирующей и отчетной документации 5. Посещаемость 6. Книговыдача 7. Подготовка статей к публикации в СМИ	0 – 5 0 – 3 0 – 3 0 – 3 0 – 2 0 – 2 0 – 2
			0 – 20
2.	За качество выполняемой работы	1. Своевременное и качественное проведение подписки на периодические издания 2. Проведение читательских конференций, викторин и других культурно-массовых и профессионально-прикладных мероприятий 3. Формирование тематических стендов, выставок 4. Справочно-информационная работа 5. Участие в работе семинаров, конференций регионального уровня 6. Участие в работе семинаров, конференций республиканского уровня 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0 – 3 0 – 5 0 – 5 0 – 5 0 – 3 0 – 3 0 – 3
			0 – 30
3.	Штрафные баллы	1. Низкий уровень исполнительской дисциплины 2. Опоздание на работу на 5 минут и более без уважительной причины 3. Отсутствие на заседаниях педсовета, методсовета, административных совещаниях, других общеучилищных мероприятиях без уважительной причины. 4. Наличие обоснованных обращений читателей по поводу конфликтных ситуаций	- 0-2 - 0-5 - 0-5 - 0-5
Итого			50

Примечания:

1. Величина выплаты исчислена в процентах к базовому окладу, указанных ПКГ и уровня
2. Разовые достижения поощряются при наличии средств премией, размер и применение которой определяются решением директора