

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о системе оплаты  
труда работников МОУ «СОШ № 4»  
утверждено Приказом от 31.08.2017г. № 319

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя  
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа  
№4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных  
предметов»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в том числе премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется

за счет бюджетных ассигнований МОУ «СОШ№4» и средств от приносящей доход деятельности.

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

2.1. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой», исходя из группы по оплате труда руководителя МОУ «СОШ№4», определяемого Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой № 103 от 30.03.2016 «Об утверждении конкретных объемных показателей отнесения муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования, к группам по оплате труда их руководителей и Порядка определения групп по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования».

Размер должностного оклада руководителя устанавливается Приказом Управления образования.

2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МОУ «СОШ№4» устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

## **3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся согласно, части первой ст. 151 ТК РФ.

Работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

а) в порядке совмещения профессий (должностей);

б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором,



дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ «СОШ №4» издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложения 1 к Положению о выплатах компенсационного характера работникам МОУ «СОШ №4».

### 3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате руководителей, его заместителей МОУ «СОШ №4» производится выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

3.3. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)**

4.1. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Руководителю, заместителям руководителя, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

#### **5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

##### **5.1. Премия руководителю**

5.1.1. Руководителю МОУ «СОШ№4» выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата премий руководителю МОУ «СОШ№4» по итогам работы производится исходя из годового размера премиального фонда, установленного Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.2. Размер выплачиваемой руководителю МОУ «СОШ№4» премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности МОУ «СОШ№4» и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем МОУ «СОШ№4» (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

5.1.3. Размер выплачиваемой руководителю МОУ «СОШ№4» премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.



5.1.4. Оценка достигнутого МОУ «СОШ№4» результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Управлением образования с составлением заключения, подписываемого членами комиссии.

5.1.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя МОУ «СОШ№4»; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления МОУ «СОШ№4» отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Управления образования.

5.1.6. На основании заключения, указанного в пункте 5.4. настоящего Положения, Управление образования издает приказ о выплате руководителю МОУ «СОШ№4» премии по итогам работы.

5.1.7. На основании приказа, указанного в пункте 5.6. настоящего Положения, издается приказ МОУ «СОШ№4» о выплате руководителю МОУ «СОШ№4» премии по итогам работы.

5.1.8. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя МОУ «СОШ№4», указанного в п. 5.1. настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ№4», за исключением заместителей руководителя.

5.1.9. Руководителю МОУ «СОШ№4» с учетом неиспользованных средств годового премиального фонда руководителя МОУ «СОШ№4» выплачиваются единовременные премии в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях и размере:

- 1) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;
- 2) при награждении почетной грамотой:
  - министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
  - Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
  - Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
  - Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.
- 3) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада руководителя МОУ «СОШ №4»;
- 4) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада руководителя МОУ «СОШ№4».

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа Управления образования.

## **5.2. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

5.2.1.. Заместителям руководителя выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Общая сумма указанных в настоящем пункте премий, выплаченных

МОУ «СОШ№4» заместителям руководителя в течение финансового года, не может превышать размера, указанного в п. 5.2.2. настоящего Положения.

5.2.2. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ№4» премиальный



фонд. Общая сумма премиального фонда каждого заместителя руководителя не может превышать 80% от годового премиального фонда руководителя.

Максимальный размер годового премиального фонда заместителей руководителя, определяется приказом руководителя МОУ «СОШ№4».

5.2.3. Размер выплачиваемой премии заместителям руководителя, по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения МОУ «СОШ№4» целевых показателей эффективности деятельности МОУ «СОШ№4», утвержденных Приложением № 1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

5.2.4. Выплачиваемая заместителям руководителя, премия по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени приказом МОУ «СОШ№4».

5.2.5. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ МОУ «СОШ№4» о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя.

5.2.6. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя МОУ «СОШ№4» премии за **выполнение особо важных и срочных работ** должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

5.2.7. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителю руководителя при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя.

5.2.8. Заместителю руководителя МОУ «СОШ№4» выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя МОУ «СОШ№4» в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;
- 2) при награждении почетной грамотой:
  - министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
  - Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
  - Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
  - Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.
- 3) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада заместителя руководителя.;
- 4) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада заместителя руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя МОУ МОУ «СОШ№4» в каждом указанном случае.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1.. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю МОУ «СОШ№4», его заместителям по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

6.2. Единовременная материальная помощь выплачивается в соответствии с Приложением №3 Коллективного договора МОУ «СОШ№4». Материальная помощь выплачивается в случае предоставления работником документов, обосновывающих

основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

в отношении руководителя МОУ «СОШ№4» – Управление образования;

в отношении заместителя руководителя МОУ «СОШ№4» - руководитель школы.

Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя и его заместителей.

## 7. УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

7.1. Размер премирования по итогам работы руководителя, заместителей руководителя МОУ «СОШ№4» за календарный период месяц (ежемесячная премия) определенный по количеству набранных баллов может быть снижен до 50 % в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя, заместителей руководителя МОУ «СОШ№4» за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания работодатель имеет право частично снизить размер премии;

- совершения прогула, появления руководителя, заместителей руководителя МОУ «СОШ№4» на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем, заместителем руководителя своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба МОУ «СОШ№4»;

- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявления в МОУ «СОШ№4» нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ «СОШ№4», требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем, заместителем руководителя выявленных в отчетном финансовом году;

- нарушения трудового законодательства.



**Целевые показатели деятельности заместителя руководителя по УВР**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в рублях	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
<b>Доля обучающихся, имеющих высокие показатели текущей и итоговой успеваемости, наличие призов предметных олимпиад:</b>	<b>Максимум 17 баллов:</b>		годовая
региональный мониторинг по математике:	- от 60% и более	7 баллов	
региональный мониторинг по русскому языку:	- от 60% и более		
ГИА по математике	показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ		
ГИА по русскому языку	показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ		
ЕГЭ по математике	показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ		
ЕГЭ по русскому языку	показатель текущего года равен или выше показателя предыдущего года по ОУ		
Уровень качественной успеваемости по школе	показатель не ниже или выше предыдущего показателя соответствующего периода	4 балла	полугодие
Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций	-международный уровень - всероссийский уровень -региональный уровень - муниципальный уровень (при наличии призов на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню)	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	годовая
Полнота выполнения учебных программ	- показатель выполнения учебных программ не ниже 98-100%	2 балла	полугодие
<b>Обеспечение доступного качественного образования:</b>	<b>Максимум 14 баллов:</b>		
% обучающихся, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании	не менее 95% 100%	1 балл 2 балла	годовая
Доля обучающихся, охваченных дистанционными формами обучения	от 3% до 4,5% от 4,5% до 6,5%	1 балл 2 балла	годовая
Отсутствие или уменьшение неуспевающих	- уменьшение - отсутствие - увеличение	1 балл 2 балла 0 баллов	полугодие



Число обучающихся, совершивших преступления и правонарушения	- отсутствие - наличие	3 балла 0 баллов	полугодие
Наличие разноуровневых образовательных программ	- отсутствие - наличие	0 баллов 2 балла	годовая
Статус городской инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной и др.)	- наличие статуса на городском уровне - на федеральном уровне - региональном уровне (при наличии статуса на всех уровнях баллы суммируются)	1 балл 1 балл 1 балл	годовая
<b>Стимулирующие выплаты за интенсивность труда:</b>	<b>Максимум 36 баллов:</b>		
Своевременное, качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	-отсутствие замечаний - наличие замечаний	2 балла 0 баллов	полугодие
Доля аттестованных педагогов	- 85% и более	2 балла	годовая
Организация контроля учебно-воспитательного процесса	100% выполнения плана внутришкольного контроля (ВШК)	5 баллов	годовая
Участие учреждения в городских, областных и федеральных конкурсах, грантах (статусных)	наличие побед и призовых мест: - на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне (при наличии побед на всех уровнях баллы суммируются)	5 баллов 4 балла 1 балл	годовая
Доля учащихся, получающих услуги по программам дополнительного образования на базе ОУ	-менее 60% -более 60%	0 баллов 2 балла	годовая
Уровень вовлечённости обучающихся во внеурочную деятельность	- на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне -на уровне ОУ (при наличии вовлечённых на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню)	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	годовая
Публичное представление опыта работы коллектива школы	-на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне -на уровне ОУ (при наличии вовлечённых на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню)	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	годовая
Организация летнего труда и отдыха обучающихся	- наличие (при 100% наполняемости) -отсутствие	2 балла 0 баллов	
<b>Стимулирующие выплаты за внедрение инновационной деятельности:</b>	<b>Максимум 6 баллов</b>		
Наличие оперативно обновляемого сайта ОУ	- предоставление информации на сайт для	3 балла	полугодие

	обновления не реже 1 раза в месяц		
Своевременное предоставление аналитических материалов для публичного доклада руководителя учреждения	До 1 июля	3 балла	годовая
Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	- 33% и более в течение учебного года	2 балла	годовая
<b>Стимулирующие выплаты за высокие профессиональные достижения:</b>	<b>Максимум 10 баллов</b>		
Личное участие в смотрах, конкурсах и фестивалях	- на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне (при наличии участия на всех уровнях балл присваивается по наивысшему уровню)	5 баллов 4 балла 3 балла	полугодие
Наличие публикаций	При наличии	5 баллов	годовая
<b>Стимулирующие выплаты за сложность и напряжённость УВП:</b>	<b>Максимум 17 баллов</b>		
Объективные жалобы потребителей услуг	- отсутствие жалоб	2 балла	полугодие
Число обучающихся пострадавших во время учебно-воспитательного процесса	- отсутствие - наличие	4 балла 0 баллов	полугодие
Организация работы по формированию здорового образа жизни и профилактике вредных привычек	охват более 60%	2 балла	годовая
Организация питания обучающихся	охват более 80%	1 балл	полугодие
Расширение должностных обязанностей	Замещение руководителя школы	4 балла	полугодие
Выполнение плана работы школы	100%	3 балла	Годовая
		<b>Итого: 96 баллов</b>	

<b>Ежемесячные показатели зам. директора по УВР</b>	<b>Баллы</b>	<b>Итого в баллах</b>
Разработка нормативно-правовых документов	3	3
Своевременное, качественное выполнение распоряжений, приказов директора школы	отсутствие замечаний - 1 - наличие замечаний - 0	1
		<b>Итого 4</b>



**Заведующие библиотекой, библиотекарь**

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность оплаты (ежемесячно, квартал, полугодие, год)	Баллы	Итого в баллах
	Высокий уровень организации работы учебным фондом	Разработка планов, заявок и обеспечения полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ учебной, методической, художественной литературой	год	0-10	40
		Своевременная и качественная работа с подрядными организациями по обеспечению обучающихся учебной и художественной литературой	год	0-10	
		Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале	год	0-6	
		Своевременное и качественное проведение подписной компании	год	0-4	
		Работа по сохранности и обновлению книжного фонда в соответствии с законодательными нормами	год	0-6	
		Отсутствие жалоб на уровень обслуживания	полугодие	0-4	
2.	Высокий уровень организации учебно-методической работы	Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам обучения и воспитания	полугодие	0-6	12
		Участие в реализации Программы развития школы	год	0-6	
3.	Участие в управленческой деятельности	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	полугодие	0-6	24
		Разработка нормативно – правовых документов, составление и оценка нормативной документации	полугодие	0-6	
		Участие и результативность в смотрах и конкурсах ОУ	полугодие	0-6	
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	год	0-6	
4.	Сложность и	Работа образовательного	полугодие	2	14

напряженность деятельности ОУ	учреждения в 2 смены Стаж работы в ОУ Замещение временно отсутствующих работников Расширение круга должностных обязанностей	полугодие	2 10	
			<b>Итого: 90 баллов</b>	

<b>Ежемесячные показатели зав. библиотекой, библиотекаря</b>	<b>Баллы</b>	<b>Итого в баллах</b>
Проведение читательских конференций, праздников на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	10	10
		<b>Итого: 10</b>