

ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива
МОБУ «Лицей № 9»
Арсеньевского городского округа
Протокол от «01» 10 2014 г.

УТВЕРЖДЕН

Приказом директора МОБУ «Лицей № 9»
от «01» _10_ 2014 г. № 135

Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Лицей №9» Арсеньевского городского округа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Лицей №9» Арсеньевского городского округа (далее соответственно – Положение, учреждение), устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной муниципальным правовым актом от 01 февраля 2012 года №13-МПА «Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных бюджетных учреждений Арсеньевского городского округа», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Минимальная заработная плата работников учреждения устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Размеры окладов работников учреждений

2.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в соответствии с Приложением 1 по согласованию с управлением образования администрации городского округа.

2.2. В оклады педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за специфику работы;
- коэффициент за выслугу лет.

2.3.1. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем

умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.3.3. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = Op_{kg} + Op_{kg} \times \sum PK$, где: R_{op} – размер оклада работника;

Op_{kg} – оклад работника по ПКГ; $\sum PK$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. К окладам педагогических работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	Не более 0,30
первая категория	Не более 0,20
вторая категория	Не более 0,10

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается в размере не более 0,2 учителям-логопедам и учителям, осуществляющих обучение детей на дому.

2.6. К окладам работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.6.1. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 5 лет	Не более 0,10
от 5 до 10 лет	Не более 0,15
от 10 до 15 лет	Не более 0,20
Свыше 15 лет	Не более 0,30

2.6.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в процентном отношении к окладу по ПКГ:

3.1.1. 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) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего

Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.1.4. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся из расчета 80 рублей за 1 учащегося.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, установленных методическими рекомендациями по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

3.1.5. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов с учетом фактической нагрузки;

по математике и иностранному языку – 10% оклада с учетом фактической нагрузки.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество труда педагогических работников;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Распределение стимулирующей части оплаты труда педагогических работников производится следующим образом:

- 50 процентов ежемесячного фонда стимулирования для поощрения педагогических работников за деловые качества и качество выполняемых работ (Приложение 2, таблица 1 и таблица 2). Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

- 50 процентов ежемесячного фонда стимулирования для поощрения педагогических работников за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 3). Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с Процедурой распределения стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам.

4.5. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

4.6. Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится с учетом общего количества набранных баллов.

4.7. Показатель качества труда педагогических работников представляет собой субъективную оценку влияния человеческого фактора на качество работы педагогического работника. Оценка деятельности работника по данному показателю осуществляется руководителем образовательного учреждения, утверждается на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат (Приложение 2, таблица 1).

4.8. Показатели за интенсивность и высокие результаты работы результативности труда

педагогических работников представляют собой оценку основных параметров, определяющих степень реализации профессиональных задач педагогического работника:

- профессиональная компетентность;
- качество преподавательской деятельности;
- качество воспитательной деятельности;
- качество работы с регламентной документацией.

4.9. Параметры оценки деятельности педагогических работников приведены в Приложении 2, таблица 2.

4.10. В таблице указано максимальное количество баллов, начисляемое по каждому параметру. Начисление отрицательных баллов методикой не предусмотрено.

4.11. Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится по следующей шкале (исходя из максимума 100 баллов):

1 уровень	80 баллов и выше	Высшая степень реализации профессиональных задач
2 уровень	40-79 баллов	Хороший уровень реализации профессиональных задач
3 уровень	менее 40 баллов	Слабо выраженная активность, соответствие необходимому минимуму реализации трудовой деятельности

Нормы оценки деятельности педагогов (зависимость количества начисляемых баллов от достигнутого результата), а также минимальная сумма баллов, начиная с которой осуществляется начисление стимулирующих выплат, определяются образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от сложившихся условий и специфики деятельности.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложениями 2 и 3.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем критериями оценки эффективности труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.6. Размер стимулирующих выплат педагогу определяется следующим образом:

производится подсчет баллов педагога, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится Комиссией);

суммируются баллы, полученные всеми педагогами (общая сумма баллов);

50 процентов ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

На основании всех материалов Комиссия составляет оценочный лист педагога в баллах и утверждает его на своем заседании.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

5.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Арсеньевского городского округа.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты

компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Положения.

5.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 4 настоящего Положения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждений определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

7. Оказание материальной помощи работникам учреждений

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Материальная помощь устанавливается в случае:

- смерти близкого родственника (отец, мать, муж, жена, сын, дочь);
- длительной болезни работника и (или) близкого родственника (отец, мать, муж, жена, сын, дочь);
- другого несчастного случая и (или) больших материальных потерь.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Приложение 1
к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения «Лицей №9»
Арсеньевского городского округа»

Оклады работников по должностям МОБУ «Лицей № 9»

Наименование должности	Оклад
Административно-управленческий персонал	
Заместители директоров (по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе)	На 30 % меньше оклада директора
Педагогический персонал	
педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	6566
педагог-психолог	6760
учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7860
Учебно-вспомогательный персонал	
машинистка, секретарь-машинистка, делопроизводитель	3500
техник, лаборант	3859
специалист по кадрам, библиотекарь	5121
ведущий библиотекарь	6421
Обслуживающий персонал	
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, гардеробщик, вахтер, рабочий	3156
слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3753

Приложение 2
к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения «Лицей №9»
Арсеньевского городского округа»

Таблица 1 Оценочные показатели деловых качеств педагогических работников

№	Параметры оценивания	Баллы	Функциональные показатели
1	Способность справляться с заданием, умение выявлять проблемы и находить решения.	1	Вопросы, связанные со своей работой, не может решать самостоятельно, нуждается в помощи и указаниях.
		2	Многие вопросы, связанные со своей работой, не может решать самостоятельно, нуждается в известной помощи и указаниях.
		3	В основном может решать большинство вопросов, касающихся своей работы, не ожидая помощи или указания.
		4	Решает все вопросы, касающиеся своей работы, совершенно самостоятельно, не ожидая чьей-либо помощи или указания.
2	Компетентность - методы и приемы работы.	1	Не обладает необходимыми профессиональными знаниями. Имеет ограниченные знания в области современных педагогических технологий и методов. Не стремится использовать в своей работе активные формы обучения. Способен использовать лишь самые простые формы и методы работы.
		2	Обладает недостаточными профессиональными знаниями и знаниями в области современных педагогических технологий и методов. Не всегда стремится использовать в своей работе активные формы обучения.
		3	Имеет хорошие знания в области педагогической теории и теории менеджмента, неплохо знаком с их современными методами и концепциями. Справляется с достаточно сложными формами и методами работы.
		4	Отлично ориентируется в проблемах образования. Отличается достаточными знаниями в области педагогической теории и менеджмента, их современными методами, умеет эти знания использовать на практике. По многим вопросам может дать консультации. В совершенстве владеет активными формами обучения и успешно использует их в своей работе.
3	Ориентированность на цели и задачи учреждения.	1	При решении тех или иных вопросов мало руководствуется интересами дела.
		2	При решении тех или иных вопросов не всегда руководствуется интересами дела.
		3	При решении тех или иных вопросов в основном исходит из интересов дела.
		4	Целиком предан интересам дела.
4	Заинтересованность и активность в вопросах	1	Крайне мало работает над повышением эффективности своей работы. Явно не хватает познавательной активности и склонности к саморазвитию.

№	Параметры оценивания	Баллы	Функциональные показатели
	повышения качества работы.	2	Недостаточно заинтересован в повышении эффективности своей работы. Не отличается активностью и склонностью к саморазвитию.
		3	Систематически работает над повышением эффективности своей работы. Свойственна познавательная активность и склонность к саморазвитию.
		4	Проявляет высокую заинтересованность в повышении эффективности своей работы. Свойственна личная высокая познавательная активность, постоянное стремление к самосовершенствованию.
5	Стиль рабочих отношений.	1	Не умеет располагать людей к себе или находить с ними общий язык.
		2	Не всегда способен расположить людей к себе и найти общий язык.
		3	Корректен в отношении с окружающими, в большинстве случаев умеет располагать окружающих к себе и находить с ними общий язык.
		4	Всегда корректен, никогда не позволяет себе бестактность по отношению к другому. Прекрасно умеет располагать людей к себе, находить с ними общий язык.
6	Эффективность педагогической деятельности.	1	Даже когда работает много, результат не очень значительный.
		2	Приемлемых результатов достигает довольно большими затратами труда.
		3	Достигает хороших результатов за счет большой эффективности затрачиваемых усилий.
		4	Выполняет работу с очень большой эффективностью, даже небольшими затратами труда достигает значительных результатов, как правило, ничего не делает впустую.
7	Инновационная деятельность.	1	Не принимает участия в реализации инновационных проектов
		2	Принимает пассивное участие в реализации инновационных проектов
		3	Активно участвует в реализации инновационных проектов
		4	Эффективно участвует в реализации инновационных проектов

Таблица 2 Качественные показатели результативности труда педагогических работников

Критерий	Показатель	Коэффициент показателя	Балл
Критерий 1. Обеспечение качества и доступности образования обучающихся			
1.1. Качество освоения учебных программ	Количество обучающихся, получивших «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся *	Более 50% 30-49% 25-29%	3 2 1
1.2. Качество освоения учебных программ по итогам городского мониторинга	Количество обучающихся, получивших по данному предмету «4» и «5» по итогам независимого тестирования (показатель рассматривается для учителей - предметников)/ численность обучающихся	Более 80% 50-79% 28-49% 10-27%	4 3 2 1
1.3. Качество освоения образовательных стандартов в 9 классе	Количество обучающихся 9 классов, получивших по данному предмету «4»-«5» по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в новой форме/ численность обучающихся	Более 50% 30-49% 25-29% 10-24%	4 3 2 1
1.4. Качество освоения образовательных стандартов в 11 классе	Наличие обучающихся 11 классов, получивших по данному предмету по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в форме ЕГЭ высокие результаты / баллы ЕГЭ	70-100 баллов	4
1.5. Сравнительная результативность качества образования на городском уровне	Средний балл по предмету обучающихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам муниципального образования	Выше Равен	4 2
1.6. Успешность качества образования	Количество обучающихся, повысивших качество по итогам периода в сравнении с предыдущим периодом *	Выше Равен	3 2
1.7. Степень доступности образования	Количество обучающихся, сдававших экзамены в 9 и 11 классах / численность обучающихся *	Более 40% 30-39% 20-29% менее 20%	4 3 2 1
	Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием	Ниже отсутствует	1 2
1.8. Уровень комфортности получения образования	Отсутствие обоснованных жалоб, перевода обучающихся из класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	Отсутствие жалоб	2
2. Активность во внеурочной деятельности по предметам			
2.1. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими обучающимися	Результаты проведения индивидуальной дополнительной работы с учащимися, имевшими неудовлетворительные оценки и повысившими их/ количество консультаций (не менее 1 в неделю)	100% 80% 50%	4 3 2
2.2. Индивидуальная дополнительная работа с успевающими обучающимися	Результаты проведения индивидуальной дополнительной работы с учащимися, имевшими удовлетворительные оценки и повысившими их / количество консультаций (не менее 1 в неделю)	100% 80% 50%	4 3 2

2.3. Успешность привлечения обучающихся к внеурочной деятельности по предмету	Фактическое количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки, объединения по предмету *	10-15 чел. 5-9 чел. 1-5 чел.	3 2 1
2.4. Внеучебная работа с обучающимися учителя-предметника (театральная, хореографическая, ИЗО, музыкальная, дизайн, мода, прикладное искусство, спортивная, техническая, художественная, патриотическая, экологическая, краеведческая, волонтерская)	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера /численность обучающихся *	10-15 чел. 5-9 чел. 1-5 чел.	3 2 1
3. Использование современных педагогических и ИКТ в процессе обучения предмету			
3.1. Использование информационных технологий (ИТ) в учебном процессе	Фактическое проведение занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием интерактивных досок, ПК, компьютерных программ.	Наличие медиатеки, коллекции ЦОР	2
3.2. Использование технологии дистанционного обучения	Количество обучающихся, обучающихся с использованием возможностей дистанционного обучения /численность обучающихся *	За 1 ученика	1
3.3. Использование технологии проектной деятельности	Количество обучающихся, задействованных в проектной деятельности под руководством учителя и защита / численность обучающихся *	80-100% 60-79% 40-59%	4 3 2
3.4. Расширение образовательного пространства	Реализация программ профильного обучения, элективных курсов, клубных часов, занимательных часов	Наличие программ и расписания	4
3.5. Проведение открытого урока с использованием ИКТ (1 раз в полугодие)	Уровень участия	Всероссийский Краевой Городской Школьный	4 3 3 2
3.6. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	Периодичность / наличие удостоверения	Не менее 1 раза в 3 года	1
4. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах			
4.1. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде	Уровень участия	всероссийской Краевой Городской	6 4 2
4.2. Наличие призовых мест на научно-	Уровень участия	Краевой Городской Школьной	6 4 2

практической конференции:			
4.3. Наличие призовых мест на дистанционных предметных олимпиадах и интеллектуальных играх («Кенгуру», «Русский медвежонок», «Золотое руно» и др.)	Уровень участия	Победитель Более 80 баллов	4 2
4.4. Наличие призовых мест на прочих внешних конкурсах (конкурс сочинений, рисунков, стихотворений, спортивных соревнований, «Зарница» и т.д.), подготовленные учителем	Уровень участия	Краевой Городской	4 2
4.5. Наличие участников в интеллектуальных играх («Кенгуру», «Русский медвежонок», «Золотое руно» и др.), научно-практических конференциях	Уровень охвата	Каждые 5 участников	1
5. Обобщение и распространение передового педагогического опыта			
5.1. Общественное признание высоких профессиональных достижений педагога	Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Уровень участия / наличие призовых мест	Участие Всероссийский Краевой Городской	1 4 3 3
5.2. Проведение педагогических мастерских, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Зафиксированный уровень проведения	Всероссийский Краевой Городской	3 2 1
5.3. Общественное признание результатов деятельности учителя	Награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего среднего образования», «Отличник народного образования», другими правительственными наградами	Наличие	3
	Наличие портфолио / уровень презентации	Краевой Городской	6 4

		Школьный	2
6. Участие в методической и научно-исследовательской работе			
6.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, программ и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной деятельности и др.	Качество и востребованность собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, программ и т.п., применяемых в образовательном процессе школы, муниципалитета, республики.	Городской Школьный	2 1
6.2. Подготовка и проведение выступления на метод.семинарах, конференциях и т.п.	Уровень участия	Краевой Городской Школьный	4 3 2
6.3. Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами	Отсутствие	1
7. Результаты профессиональной деятельности педагога по работе со школьной документацией, соблюдение трудовой дисциплины			
7.1. Своевременное полное достоверное ведение школьной документации (журналы, отчёты, планы, дневники и др.), соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2
7.2. Своевременное и качественное заполнение журнал, т.ч. электронного	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2
7.3. Своевременное и качественное предоставление администрации информационного материала и отчетов	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2
7.4. Организация работы учебного кабинета	Содержание кабинета, паспортизация кабинета, сохранность и пополнение кабинета/ паспорт и перспективный план обновления кабинета	Наличие	2
8. Позитивные результаты деятельности педагога в качестве классного руководителя			
8.1. Состояние нарушений общественного порядка	Уровень динамики по количеству обучающихся	Отсутствие Уменьшение	2 1

обучающимися класса			
8.2. Уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	Уровень динамики пропуска занятий по количеству обучающихся	Отсутствие уменьшение	2 1
8.3. Коллективные достижения обучающихся класса в социально значимых проектах, акциях, конкурсах и др.	Уровень участия.	Всероссийский Краевой Муниципальный Школьный	4 3 2 1
8.4. Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, смотрах, туристических слета, конкурсах и др.	Уровень достижений	Всероссийский Краевой Муниципальный Школьный	4 3 2 1
8.5. Посещение общешкольных и классных родительских собраний родителями	Уровень посещения	90-100% 75-89%	2 1
8.6. Организация общественно-полезного труда учащимися класса (в т.ч. дежурство класса, трудовые десанты, др.)	Качество выполнения	Отлично Хорошо	2 1
8.7. Проведение открытого классного часа	Уровень проведения	Краевой Городской Школьный	3 2 1
8.8. Своевременное обеспечение информацией об текущих оценках родителей через дневники учащихся, в т.ч. электронные	Качество выполнения	Еженедельно	2
8.9. Участие класса в общешкольных мероприятиях	Уровень охвата / количество мероприятий в соответствии с планом	100%	4
8.10. Проведение здоровьесберегающих мероприятий	Охват учащихся, наличие активных форм проведения	не менее 1 раза в четверть	3
8.11. Организация горячего питания в классе (кроме бесплатного питания учащихся 1-4 классов)	Уровень охвата	не менее 10 человек	2

Приложение 2
к «Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения «Лицей №9»
Арсеньевского городского округа»

Перечень выплат стимулирующего характера МОБУ «Лицей № 9»

№	Показатель деятельности	Процентная надбавка
Административно-управленческий персонал		
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Не более 100
	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	
	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	
	Управленческая деятельность, работа с кадрами	
	Результативность работы по профилактике правонарушений (сокращение правонарушений на школьном и муниципальном уровнях);	
	Эффективная организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков, спортивно-массовой работы.	
	Качественная организация органов ученического самоуправления.	
	Качественная сдача отчетных материалов о деятельности ОУ.	
	Качественное оформление школьной документации.	
	Результативная реализация программы развития школы, плана работы.	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Не более 50
	Активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении, выполнение особо важной работы для учреждения	
	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	
	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	
	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	
	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	
	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	

	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	
	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
Педагогический персонал		
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Эффективное использование учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, их пополнение и сохранность	Не более 30
	Качественное выполнение оформительских работ по школе	
	Эффективное и качественное руководство предметным методическим объединением учителей	
	Качественное ведение школьного сайта, отвечающего современным требованиям	
	Организация индивидуальной работы с различными группами учащихся	
	Руководство детским самоуправлением	
	Организация занятости учащихся в каникулярное время	
	Активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении, выполнение особо важной работы для учреждения	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал		
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	Не более 50
	Организация индивидуальной работы с различными группами учащихся (для библиотекаря, лаборанта)	
	Активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении, выполнение особо важной работы для учреждения	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Ведение кадровой работы: - прием и увольнение, перевод работников, - работа с фондом пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматом, поликлиникой и другими структурными подразделениями; - прием, увольнение несовершеннолетних работников, работа с Государственной инспекцией по труду.	Не более 100
	Организация делопроизводства образовательного учреждения: - ведение документооборота по движению учащихся школы; - ведение электронного документооборота; - ведение приказов и документации по ОУ.	Не более 100
	Заведование читальным залом и расширенный объем работы с книжным фондом	Не более 20
	Проведение уборки внутренних туалетов	Не более 50
	Выполнение необходимых дополнительных ремонтных работ в летний период	Не более 100
	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	Не более 20
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	Не более 20
	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	Не более 20
	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	Не более 20

	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	Не более 20
	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	Не более 20
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Не более 20
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

16
(шестнадцать) л.

Директор МОБУ «Лицей №9»

Kovalova

Ковалева Т.Г.

