

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
МАОУ «Экономический лицей»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «Экономический лицей»
Н.В. Колмыкова

СОГЛАСОВАНО:
Протокол собрания трудового коллектива
№ 1 от 25.01.2017г.

Приказ об утверждении положения
№ 76- ОД от 16.02.2017г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является дополнением к Положению о системе оплаты труда в МАОУ «Экономический лицей»
- 1.2. Положение принято на общем собрании трудового коллектива.
- 1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников МАОУ «Экономический лицей».
- 1.4. Оплата труда работников лицея определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности лицея и работника.
- 1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.6. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и сопутствующих услуг, стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.
- 1.7. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников в соответствии настоящим Положением.
- 1.8. Система стимулирующих выплат работникам лицея включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.
- 1.9. Размер выплат устанавливается комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда и утверждается приказом директора лицея на основании качественных показателей по представлению руководителей структурных подразделений. Максимальный размер стимулирующих выплат определяется наличием средств и не ограничен размером должностного оклада.
- 1.10. Стимулирующий фонд составляет не менее 20% от фонда оплаты труда работников лицея.
- 1.11. Распределение денежных средств осуществляется комиссией следующим образом:
 - 1.11.1. Единовременные выплаты за отдельные виды работ и конкретные достижения.
 - 1.11.2. Длительные (постоянные на определенный период-месяц, четверть, полгода, год) доплаты к окладу.
- 1.12. Комиссия принимает решение о премировании при условии присутствия не менее половины ее членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.
Специалист по кадрам знакомит с приказом на стимулирующие выплаты и премирование индивидуально каждого работника.

2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

- 2.1. При начислении оплаты труда работнику ежемесячно производятся выплаты стимулирующего характера, в виде надбавок:

2.1.1. Надбавки за ученую степень кандидата или доктора наук устанавливаются в размере от 8 до 16 % от должностного оклада

2.1.2. За почетное звание, государственную или ведомственную награду.

Устанавливаются доплаты суммой:

а) Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 1300 руб.

б) Почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта РФ» – 1500руб.

в) Почетное звание «Заслуженный учитель», «Мастер спорта международного класса» – 2500руб.

2.2. За методическую работу.

Выплаты за методическую работу устанавливаются ежемесячно:

2.2.1. За наставничество молодых педагогов 300 рублей за каждого педагога.

2.2.2. за руководство предметным или межпредметным методическим объединением -1000 руб.

2.3. Молодым специалистам выплаты устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада) работника в течение 3х лет при условии подписания договора на 3 года и наличии финансирования.

2.4. За качественные показатели деятельности учителей и педагогов; учебно-вспомогательного персонала; руководителей МО; заместителей директора и руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Качество результата

см. Приложение №1

В соответствии с экспертной оценкой деятельности педагога

2.4.2. Качество процесса обучения

см. Приложение №2

2.4.3. Качество процесса воспитания

см. Приложение №3

2.4.4. Качество кадрового потенциала

см. Приложение №4

2.4.5. Качество процесса управления (руководители МО)

см. Приложение №5

2.4.6. Качество процесса управления (заместители директора, заведующие СП)

см. Приложение №6

3. Технология начисления стимулирующих выплат:

3.1.1. Педагогический работник заполняет заявление на стимулирующие выплаты

3.1.2. Заявления заместителей директора и руководителей структурных подразделений проходят экспертизу директора.

3.1.3. Заявления учителей, учебно-вспомогательного персонала проходят первичную экспертизу руководителей МО, структурных подразделений. Вторичную экспертизу – курирующего администратора. Руководители МО, курирующие администраторы несут персональную ответственность за достоверность представленных данных, удостоверяют заявления личной подписью.

3.1.4. Заявления руководителей МО проходят экспертизу курирующего администратора. Курирующий администратор несет персональную ответственность за достоверность представленных данных, удостоверяет заявление личной подписью.

3.1.5. Заявления передаются на обработку в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Срок хранения заявлений – до момента следующей тарификации (с 01.09 по 01.02 и с 01.02 по 31.08 текущего учебного года).

3.1.6. На основании полученной суммы баллов определяется стоимость одного балла по формуле:

СТбалла = (СТ ФОТ – СТ УС — СТ Награды – СТ МС-наставничество- руководство МО) / Кбаллов, где:

СТбалла – стоимость одного балла;

СТ ФОТ – стимулирующий фонд лица;

СТ УС – общая стоимость выплат за ученую степень;

СТ Награды – общая стоимость выплат за награды, звания;

СТ МС – общая стоимость выплат молодым специалистам;

3.1.7. На основании стоимости балла (**СТбалла**) и количества набранных педагогом баллов (**Кбаллов**) определяется сумма стимулирующих выплат (**Сумма СВ**) за качественные показатели деятельности по формуле:

Сумма СВ = Кбаллов X СТбалла

3.1.8. Суммы выплат распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, оформляются протоколом.

3.2.1. Педагогическим работникам могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, учебную четверть, календарный учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, эффективную реализацию программы развития лица, за победы обучающихся, работника в международных, всероссийских, областных, городских, окружных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах и т.д. на основании представлений на премии.

3.2.2. Представления на премии подаются руководителями МО, заведующими структурными подразделениями, заместителями директора, распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, утверждаются приказом директора.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам Лицея, не связанным с образовательным процессом

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам Лицея, не связанным с образовательным процессом, относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

4.1.1. Надбавка за качество выполняемых работ:

Размер надбавки рассчитывается по следующей формуле:

Р = (Скр x Сб), где

Р – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

Скр – сумма баллов по критериям качества работы;

Сб – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

Сб = (Сф / Кб), где

Сб – стоимость одного балла;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда;

Кб – общее количество набранных баллов работниками Лицея, не связанными с образовательным процессом.

4.1.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ по каждой должности (профессии) – см. *Приложение №7,8*

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам, не связанным с образовательным процессом, могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, учебную четверть, календарный учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий и т.д.

5. Всем работникам лица могут быть выплачены премии в следующих случаях:

5.1. к профессиональному празднику – до 3000 рублей;

5.2. к новому году – до 2000 рублей;

5.3. к международному женскому дню 8 марта, ко дню защитника отечества – до 2000 рублей;

5.4. к юбилейным датам со дня рождения (25,30,35,40,45 и т.д.) до 5000 рублей, отработавшим в учреждении не менее 2-х лет.

5.5. Перечисленные премии являются разовыми выплатами, на которые не начисляется районный коэффициент.

6. Условия снижения стимулирующих выплат работникам Лицея

6.1. Размер стимулирующих выплат для всех работников лица может снижаться за:

6.1.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей (инструкций)

6.1.2. Нарушение Устава лица, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения требований охраны труда.

6.1.3. Нарушение прав и свобод обучающихся.

6.1.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины.

6.2. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам может снижаться за:

6.2.1. Несданные либо сданные несвоевременно отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и др.

6.2.2. Нарушение требований по ведению школьной документации (личные дела обучающихся, журналы учебных и внеклассных занятий и т. д.), в том числе несвоевременное внесение данных в программу «Электронный дневник».

6.2.3. Невыполнение плана развития кабинета, неудовлетворительное содержание кабинета (несоответствие санитарным нормам, неудовлетворительное состояние ученической мебели).

6.2.4. Недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя.

6.2.5. Удаление обучающихся с уроков, применение методов воспитания, связанных с психическим и (или) физическим насилием над личностью обучающегося.

6.2.6. Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

6.3. Решение о снижении стимулирующих выплат принимает индивидуально от 10 до 100% в зависимости от последствий.

7. Материальная помощь работникам лица.

7.1. Единовременная денежная выплата-материальная помощь до 5000 рублей может быть оказана работнику при необходимости дорогостоящего лечения, как самого работника, так и его ребенка или иных случаев, повлекших за собой причинение крупного материального ущерба для сотрудника (при условии работы в лицее не менее 2 лет и наличии финансовых возможностей).

Критерий №1 Качество результата

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основании которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	<p>Положительная динамика или стабильно высокие показатели индивидуальных образовательных результатов обучающихся (в зависимости от сложности контроля – Ксли уровня индивидуальных достижений обучающихся - Куровня):</p> <p>Ксл = 3 балла - по результатам итоговой аттестации</p> <p>Ксл = 1,5 балла - по итогам промежуточной аттестации</p> <p>Ксл = 1,25 балла - по итогам контрольных мероприятий (внешняя экспертиза)</p> <p>Ксл = 1 балл - по итогам контрольных мероприятий (внутрилицейский контроль), по итогам психолого-педагогической и логопедической диагностики</p>	<p>В = Ксл x Куровня</p> <p>Куровня = 10 (высокий)</p> <p>Куровня = 7 (оптимальный)</p> <p>Куровня = 5 (допустимый)</p>	<p>Аналитические справки заместителей директора по УВР, руководителей СП. Протоколы итоговой и промежуточной аттестации. Протоколы НМС по установлению уровня индивидуальных достижений обучающихся педагога</p>	<p>Заместители директора по УВР, руководителей и СП</p>
2.	<p>Подготовка победителей и призеров Всероссийских олимпиад школьников; победителей и призеров олимпиад младших школьников</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>-региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего победителем или призером</p>	<p>Победители</p> <p>В = Б x Куч</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p>	<p>Призеры</p> <p>В = Б x Куч</p> <p>2 балла</p> <p>7 баллов</p> <p>12 баллов</p>	<p>Приказы об итогах олимпиад муниципального, регионального и всероссийского уровней</p>

3.	<p>Подготовка лауреатов и дипломантов Научно-практической конференции</p> <p>-муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень</p> <p><i>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего лауреатом или дипломантом</i></p>	<p>Лауреат (1 место) В = Б х Куч</p> <p>2 баллов 5 баллов 10 баллов</p>	<p>Дипломант (2, 3 места) В = Б х Куч</p> <p>1 балл 3 балла 5 баллов</p>	<p>Приказы об итогах НПК (окружного, муниципального, регионального и всероссийского уровней)</p>	
4.	<p>Подготовка победителей и призеров других статусных очных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство)</p> <p>муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень</p> <p><i>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего победителем или призером при личном первенстве и за команду-при командном</i></p>	<p>Победители В = Б х Куч</p> <p>5 баллов 10 баллов 15 баллов</p>	<p>Призеры В = Б х Куч</p> <p>2 балла 7 баллов 12 баллов</p>	<p>Представления руководителей СП</p>	
5.	<p>Подготовка победителей и призеров статусных заочных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство)</p>	<p>От 1 до 15 баллов в зависимости от количества участия, уровня конкурсов (состязаний) и результатов обучающихся</p>	<p>Представления руководителей СП</p>		
6.	<p>Подготовка победителей и призеров очных спортивных соревнований, художественных и вокальных конкурсов, выставок и т. п.</p>	<p>От 1 до 20 баллов в зависимости от количества участия, уровня конкурсов (соревнований) и результатов обучающихся</p>	<p>Представления руководителей СП</p>		

Приложение № 2

Критерий 2 Инновационная деятельность

<p>1. – Инновационная деятельность промежуточный отчет (заявляется педагогом в</p>	<p>Высокий уровень – 1000 руб. Оптимальный уровень – 500 руб. Допустимый уровень –</p>	<p>Итоговый протокол отчета педагога по инновационной деятельности. Приказы директора о</p>	<p>Члены НМС</p>
--	--	---	------------------

соответствии с установленной формой).	200 руб.	результатах промежуточного и итогового отчета инноватора	
2. Инновационная деятельность – итоговый отчет (заявляется педагогом в соответствии с установленной формой).	Высокий уровень – 1000 руб. Оптимальный уровень – 700 руб. Допустимый уровень – 500 руб.	Итоговый протокол отчета педагога по инновационной деятельности. Приказы директора о результатах промежуточного и итогового отчета инноватора	Члены НМС
3. Заведование кабинетом	от 100 рублей до 1000 рублей	наличие паспорта кабинета и план развития кабинета, состояние учебной мебели и пособий, личный вклад в развитие кабинета	руководитель МО, гл. бухгалтер, руководитель стр. подразделения

Приложение №3

Критерий № 3 Качество процесса воспитания и сопровождения (педагогические работники)

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основе которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	Качество реализации плана воспитательной работы, планов психолого-педагогического и логопедического сопровождения	Высокий уровень – 5 баллов Оптимальный уровень – 3 баллов Допустимый уровень – 1 баллов	Мониторинг деятельности классных руководителей, планы и отчеты классных руководителей по воспитательной работе; планы, отчеты и аналитические справки педагогов-психологов, учителей-логопедов; аналитические документы заместителей директора по УВР (баллы начисляются по итогам анализа качества работы)	Заместители директора по УВР

			<i>классного руководителя на 1.09 и 1.02)</i>	
2.	Особые условия работы классного руководителя, педагога-психолога, учителя – логопеда (заполняются на настоящий момент, по факту),	Адаптационный период (1, 5, 10 классы, другие классы при смене классного руководителя, при перекомплектации классов – 1 полугодие) – классные руководители по 5 баллов; педагоги-психологи, учителя-логопеды по 2,5 балла Выпускные классы (4, 9, 11 классы – 2 полугодие) – классные руководители по 5 баллов; педагоги-психологи по 2,5 балла	Приказ директора о закреплении классного руководства, приказ директора о распределении нагрузки по курированию классов педагогами-психологами, учителями логопедами. <i>Баллы заполняются по факту (на 01.09 и 01.02 текущего учебного года)</i>	Отдел качества
	Особые условия работы педагога- библиотекаря	подбор и заказ художественной литературы, заказ учебников и учебных пособий - при отсутствии обоснованных жалоб и замечаний – 5 баллов; обеспеченность обучающихся учебниками, рейды по проверке сохранности учебников у обучающихся - при отсутствии обоснованных жалоб и замечаний –5 баллов; составление и утверждение перечня учебников и перечня раздаточных материалов на учебный год - при отсутствии обоснованных жалоб	Планы и отчеты, электронный дневник посещаемости библиотеки.	

		и замечаний –5 баллов; доля (%) посещающих библиотеку и пользующихся услугами ее фонда- 30 – 50% - 3 балла 51 – 70% - 4 балла 71 – 100% - 5 баллов; взаимодействие с классными руководителями и родителями – 1 мероприятие – 1 балл.		
3.	Реализация социального проекта с классом (с группой учащихся - для педагогических работников)	Высокий уровень – 5 баллов Оптимальный уровень – 3 баллов Допустимый уровень – 1 баллов	Карта оценки социального проекта (с учетом уровня реализации проекта) Приказ директора о результатах реализации социальных проектов (<i>баллы начисляются по итогам анализа качества реализации социального проекта</i>)	Отдел качества
4.	Профориентационная деятельность	7, 8 классы – классные руководители, учителя по 2 балла; педагоги-психологи по 1 баллу 9, 10, 11 классы – классные руководители, учителя по 5 баллов; педагоги-психологи по 2,5 балла	Приказ директора о закреплении классного руководства, план профориентационной деятельности и аналитический отчет психологической службы. <i>На 1.09 баллы заполняются по факту, на момент назначения классного руководителя. На 1.02 возможно уменьшение количества баллов на основании анализа профориентационн</i>	

			<i>ой работы</i>	
5.	Реализация плана внеурочной деятельности классов, проектной деятельности и работа с портфолио	Высокий уровень – 3 баллов Оптимальный уровень – 2 баллов Допустимый уровень – 1 балла	Отчеты классных руководителей о воспитательной работе Справка о результатах контроля журналов внеурочной деятельности, аналитические справки заместителей директора по УВР Рабочая программа развивающих логопедических и психологических курсов для учащихся начальной школы <i>(баллы начисляются по итогам анализа качества реализации плана внеурочной деятельности)</i>	Заместители директора по УВР
6.	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся (учебных и внеучебных) включая электронные мониторинги	За каждый из мониторингов (учебная деятельность, внеучебная деятельность) – по 2 балла Речевые, психолого-педагогические карты развития – по 3 балла	Отчеты классных руководителей о воспитательной работе, аналитические справки заместителей директора по УВР <i>(баллы начисляются по итогам проверки наличия мониторингов)</i>	Заместители директора по УВР, Тьютор
7.	Сопровождение процесса подготовки обучающихся к ГИА	9 классы – 3 балла 11 классы – 5 баллов 4 классы – 2 балла	Приказ директора о закреплении классного руководства. Планы и отчеты по воспитательной работе. Аналитические справки заместителей	Заместители директора по УВР

			директора по УВР На 1.09 баллы заполняются по факту , на момент назначения классного руководителя. На 1.02 возможно уменьшение количества баллов на основании анализа качества работы классного руководителя по сопровождению процесса подготовки учащихся к ГИА.	
8.	Еженедельное дежурство по лицу (при отсутствии замечаний)	5 баллов	График дежурств на год. Устанавливается по факту на 01.09 и 01.02 текущего учебного года в соответствии с установленным графиком дежурства классов на учебный год	Заместители директора по УВР
9	Количество воспитанников, посещающих занятия по выбору во внеурочной деятельности	От 100% учеников класса – 5 баллов От 74% учеников до 50% учеников класса – 3 балла От 49% учеников до 25% учеников класса – 1 балл	Мониторинг Баллы начисляются по представлению заместителя директора по УВР, курирующего направление прошедшего полугодия (на 01.02 по итогам 1 полугодия текущего учебного года; на 01.09 по итогам 2 полугодия прошедшего учебного года).	Заместители директора по УВР
10	Реализация стандарта двух разового питания учащихся (питающихся организованно)	100% учеников 5 баллов 80% учеников класса и выше – 3 балла	Мониторинг	Зав. производством столовой, ведущий бухгалтер

11	Организация выездных мероприятий (посещение театров, выставок, музеев)	посещение не менее 70% учащихся- 1 балл		
12	Организация и проведение мероприятий для школьников (конкурс, игра, соревнование, библиотечный урок и др.) на уровне параллели на уровне лица на муниципальном уровне на региональном уровне и выше	2 балла 3 балла 5 баллов 10 баллов	Мониторинг, справки и отчеты по мероприятиям	Заместители директора по УВР

3.2. Классным руководителям устанавливается ежемесячная базовая выплата 40 рублей за каждого ребенка, которая включает:

- 1) работу с документацией;
- 2) работу с учащимся, родителями, педагогами;
- 3) проведение еженедельно классных часов;
- 4) проведение не менее 6 родительских собраний в год;
- 5) организация 2х разового питания не менее 80% учащихся.

Критерий №4 Качество кадрового потенциала

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основе которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	Трансляция опыта педагогом (любые формы: открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах и НПК для педагогов и др.) – баллы считаются суммарно	школьный – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла областной уровень (региональный) – 3 балла всероссийский уровень – 4 балла международный уровень – 5 баллов	Представление руководителя СП Приложение к аналитическому отчету ОУ о результатах самообследования	Руководитель СП Заместитель директора по УВР
2.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (<i>список согласовывается ежегодно на НМС</i>). В эту же группу конкурсов относятся Лауреатство – количество баллов увеличивается в 1,5 раза Победа (1 место) – количество баллов удваивается	муниципальный уровень – 5 баллов областной уровень (региональный) – 10 баллов всероссийский уровень – 20 баллов	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса	Руководитель МО
3.	Победа или лауреатство в статусных заочных конкурсах профессионального мастерства (конкурс проектов (методических разработок)», выставки, ярмарки (<i>список согласовывается ежегодно на НМС</i>) – баллы считаются суммарно	муниципальный уровень – 3 балла областной уровень (региональный) – 5 баллов всероссийский уровень и выше – 10 баллов	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса Приказ директора об итогах участия в конкурсах профессионального мастерства	Руководитель МО
4.	Победа или лауреатство в других заочных конкурсах профессионального мастерства – баллы считаются суммарно	муниципальный уровень – 1 балл областной уровень (региональный) – 2 балла всероссийский уровень – 4 балла международный уровень – 6 баллов	Копии дипломов о победе или лауреатство	Отдел качества

Критерий №5 Качество процесса управления (методисты, руководители МО)

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основании которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	Выполнение плана работы МО на год.	формула по кол-ву запланированного и выполненного – до 3 баллов	мониторинг	Зам. директора по УВР
2.	Качество рабочих программ педагогов МО по предмету	формула по кол-ву и качеству программ – на оптимальном уровне (без замечаний)- 5 баллов; на высоком уровне- до 10 баллов	справка	Зам. директора по УВР
3.	Создание условий для профессионального роста педагогов.	средний балл участия педагогов МО в НМР – на уровне лица- 1 балл на уровне города- 2 балла на региональном уровне и выше- 3 балла	мониторинг	Зам. директора по УВР
4.	Позиционирование опыта работы МО в образовательном пространстве города, НСО, России, на международном уровне	по уровню 3 балла; 5 баллов; до 10 баллов	мониторинг	Зам. директора по УВР
6.	Исполнительская дисциплина руководителя МО.	до 30 баллов	мониторинг, своевременное и качественное выполнение работы	Зам. директора по УВР

Критерий 6. Качество процесса управления (заместители директора, руководители структурных подразделений)

	Критерий	Показатели	Инструмент диагностики	Самооценка (обвес ти)	Экспертиза директора
1	Лидирующая роль руководства	Личное участие в формулировании миссии, видения, основных ценностей, политики, основных целей и задач развития лица.	Наблюдение , мониторинг, контент-анализ	1 2 3	
		Личное участие в обеспечении разработки, внедрения и постоянного совершенствования системы менеджмента качества лица.		1 2 3	
		Руководство динамическими структурами, обеспечивающими полноценное участие всех подразделений ОУ в принятии решений (творческие группы, ПО, СП и др.)		1 2 3	
		Создание различных форм ГОУ, самоуправления, обеспечение избранным органам необходимой поддержки руководства.		1 2 3	
2	Политика и стратегия	Определение стратегических целей, задач, направлений деятельности, временных рамок и показателей успешности.	Наличие проектов развития ОУ	1 2 3	
		Наличие механизмов сбора и учета разносторонней информации о результативности и эффективности функционирования лица при формировании его политики и стратегии	Наличие мониторинг а	1 2 3	
3	Управление материально-техническими и финансовыми ресурсами	Управление финансами на основе мониторинга.	Контент-анализ	1 2 3	

		Ведение мониторинга по начислению стимулирующих выплат педагогам лица, руководителям ПО, учебно-вспомогательному персоналу.		1 2 3	
		Ведение мониторинга по начислению премий педагогам лица, руководителям ПО, учебно-вспомогательному персоналу.		1 2 3	
4	Управление персоналом	Использование разнообразных средств коммуникации, в том числе сайта лица или собственного сайта, электронной почты.	Мониторинг	1 2 3	
		Наличие планирования по развитию профессионально-личностных качеств персонала. Реализация планирования.	Контент-анализ	1 2 3	
		Наличие механизмов определения требований к квалификации,		1 2 3	
		совершенствование и поддержка знаний, квалификации и компетентности персонала.		1 2 3	
		Стабильность коллектива	Статистические данные	1 2 3	
5	Управление документооборотом	Документирование всех рабочих процессов.	Контент-анализ	1 2 3	
		Ведение электронного документооборота		1 2 3	
6	Управление образовательным процессом	Стабильно оптимальный уровень качества обученности (не менее 70% КУ, не менее 100% АУ).	Мониторинг	1 2 3	
		Отсутствие роста правонарушений		1 2 3	
		Наличие механизмов управления качеством результатов внешней экспертизы (ЕГЭ, олимпиады, НПК)	Контент-анализ	1 2 3	
		Положительная динамика среднего балла ЕГЭ по лицу	Статистические данные	1 2 3	
		Положительная динамика среднего балла ГИА-9 в новой форме по лицу		1 2 3	

		Средний балл ЕГЭ по всем предметам выше среднего балла по кластеру для лицеев и гимназий.		1 2 3	
		Средний балл ГИА-9 по всем предметам выше среднего балла по кластеру для школ повышенного уровня.		1 2 3	
		Положительная динамика или стабильность оптимального качества результатов внешней экспертизы деятельности лицея.	Мониторинг	1 2 3	
7	Удовлетворенность потребителей	Наличие механизмов сбора и анализа информации об удовлетворенности обучающихся, родителей обучающихся образовательными услугами лицея.	Контент-анализ, мониторинг	1 2 3	
		Наличие механизмов сбора и анализа информации об успешности выпускников		1 2 3	
		Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество управленческой деятельности		1 2 3	
8	Конкурентоспособность лицея	Сохранность контингента обучающихся.	Статистические данные	1 2 3	
		Позиционирование лицея во внешней среде.	мониторинг, наблюдение	1 2 3	
		Обмен опытом, публикации.	мониторинг, наблюдение	1 2 3	
		Результативное кураторство реализации муниципальных, региональных или Всероссийских проектов	наблюдение, положительные отзывы	1 2 3	
9	Трудовая дисциплина, соблюдение законодательства	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	контент-анализ	1 2 3	
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	контент-анализ	1 2 3	

Критерии 7. Оценка качества выполняемых работ для работников Лицея, не связанных с образовательным процессом.**7.1. Для главного бухгалтера**

№	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	7 б.
			2. Разработка проектов локальных актов, положений, учетной политики, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	До 10 б.
			3. Подготовка экономических расчетов по внебюджетной деятельности	До 15 б.
			4. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	До 7 б.
			5. Анализ показателей выполнения плана по финансовым расходам	До 10 б.
			6. Подготовка документации и размещение информации и отчетов на сайтах (лицея, управления финансов и др., оформление ЭЦП)	До 30 б.
			7. Своевременное, полное составление и сдача отчетных данных	До 10 б.
			8. Участие в организации мероприятий лицея (конкурсы, фестивали, конференции)	До 7 б.
			9. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	До 10 б.
			10. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	До 10 б.
			11. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	10 б.
			12. Полное и своевременное использование запланированных, профинансированных бюджетных средств	До 10 б.
			13. Качественное проведение	7 б.

			инвентаризации материальных ценностей	
			14. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	До 10 б.
			15. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	До 10 б.
			16. Архивирование учетных документов	До 10 б.
			17. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	До 10 б.
7.2. Для бухгалтеров				
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	5 б.
			2. Своевременное и правильное оформление листов временной нетрудоспособности	до 20 б.
			3. Подготовка документации для размещения заказов на конкурсной основе, путем проведения котировок, тендера	До 5 б.
			4. Участие в организации мероприятий лица (конкурсы, фестивали, конференции)	До 10б.
			5. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации, оформление ЭЦП	До 10б.
			6. Отсутствие замечаний контролирующих органов	До 10 б.
			7. Качественное ведение документации по вопросам оплаты труда	До 10 б.
			8. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений (родительская оплата) и проведение мероприятий по уменьшению задолженности	До 15 б.
			9. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	5 б.
			10. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во	До 15 б.

			внебюджетные фонды	
			11. Архивирование учетных документов	До 10б.
			12. Своевременное составление и сдача отчетов, в том числе по налогам и во внебюджетные фонды	До 10б.
7.3. Для секретаря и специалиста по кадрам				
№	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качественное ведение документации	до 5 б.
			2. Работа с архивом	до 10 б
			3. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	до 10 б.
			4. Отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10 б.
			5. Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	до 10 б.
			6. Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность	до 7 б.
			7. Участие в организации мероприятий лица. За оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью	от 5 б. до 10 б.
			8. Качественное ведение документации по воинскому учету	До 10 б.
			9. Копирование документации и материалов к урокам, олимпиадам	До 30 б.
			10. Подготовка новых материалов для размещения на сайте лица	До 5 б.
			11. Качественное администрирование безопасности информационных систем персональных данных в лице	5 б.
			12. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	До 10 б
			13. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	До 10 б.

7.4. Руководитель структурного подразделения (хозяйственная часть, заведующая производством столовой)

№ n/n	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-экологической, радиационной, террористической безопасности, технологии производства	До 10 б
			2. Наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту помещений	До 10 б
			3. Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций	До 10 б
			4. Своевременная подготовка необходимой документации для контролирующих органов	До 5 б
			5. Своевременное и качественное обеспечение работников лица предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие на складе необходимых материалов)	До 10 б
			6. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ	До 10 б
			7. Сдача экзаменов по электро-, тепло-пожарной безопасности, отсутствие просроченных протоколов проверки знаний	5 б
			8. Соблюдение требований СанПиП, санитарно-гигиенических условий	До 10 б
			9. Контроль за своевременным выполнением поставщиком условий договора на продукты питания	До 10 б
			10. Увеличение и сохранение охвата учащихся горячим питанием	До 10 б
			11. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло - и водопотребления и т.д.	До 10 б

			12. Участие в подготовке и проведении мероприятий лица	До 10 б
2	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	До 10 б
			2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	До 20 б
			3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния помещений, оборудования, инвентаря (оперативное реагирование на заявки, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	До 10 б
			4. Своевременное предоставление отчетности и качественное ведение документации	До 10 б
			5. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	5 б.

7.5. Другой персонал хозяйственной части, столовой

№ n/n	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Кол-во баллов
1	Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество	Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности	1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	До 10 б
			2. Осуществление постоянного контроля за функционированием систем жизнеобеспечения (электроснабжения, водоснабжения, отопления и пр.) здания лица	5 б
			3. Соблюдение ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное	До 10 б

			извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и непосредственного руководителя)	
			4. Содержание территории, помещений, мебели, оборудования в соответствии с требованиями САНПиН, пожарной безопасности.	До 10 б
			5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5 б
			6. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие рекламаций по ремонту).	До 5 б
			7. Выполнение несвойственных функций, связанных с ремонтом здания, мебели, благоустройством территории (разовые работы, большой объем)	До 30 б
			8. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, оборудования, инвентаря, верхней одежды обучающихся	До 5 б
			9. Оперативное выполнение отдельных поручений по внеплановым хозяйственным работам.	До 5 б
			10. Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий в соответствии нормам и требованиям действующих САНПиН.	До 20 б
			11. Индивидуальный подход к питанию учащихся, приготовление блюд согласно рекомендациям врача-диетолога	До 10 б
			12. Отсутствие замечаний контролирующих органов.	До 5 б

Критерий 8. Выплаты всем категориям работников

	качественный критерий	сумма баллов	основания	кто контролирует
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	До 5 баллов	мониторинг	руководитель СП, заместитель директора
2	Своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений руководителя	До 5 баллов	мониторинг, справки	руководитель СП, заместитель директора
3	Высокая культура общения с учащимися и родителями, работниками лицея, отсутствие конфликтов	5 баллов	мониторинг, отсутствие обоснованных жалоб	
4	Выполнение общественных поручений (при выполнении разовых поручений сумма выплачивается единовременно,	до 30 баллов	справки, приказы	
5	Внедрение инновационных программ и ведение мониторингов, в том числе электронных	3 балла за каждый	справки, приказы	
6	Активное участие в подготовке лицея к началу учебного года	до 20 б.		