

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

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ «Экономический лицей»

Н.В. Колмыкова

«23» января 2023г.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол собрания трудового коллектива  
№ 1 от 18.01.2023г.

Приказ № 32/1-ОД от 23.01.2023



## **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, квартал, 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 от должностного оклада в размере:
- кандидат наук - от 8 до 16 %;
  - доктор наук – от 10 до 20%.
- 2.1.2. За почетное звание, государственную или ведомственную награду, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:
- а) Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 5380,00 рублей, что составляет 25% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
  - б) Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» в размере 5380,00 рублей, что составляет 25% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно
  - в) Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник физической культуры», медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского устанавливаются в размере 2800,00 рублей, что составляет 13% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
  - г) Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 2800,00 рублей, что составляет 13% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
  - д) Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 4300,00 рублей, что составляет 20% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
  - е) Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 1780,00 рублей, что составляет 8,3 % от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
  - ж) Благодарность Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 1100 рублей, что составляет 5 % от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.
- 2.1.3. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 2.1.2. надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.
- 2.2. За методическую работу. Выплаты за методическую работу устанавливаются ежемесячно:
- 2.2.1. За наставничество молодых педагогов не менее 300 рублей за каждого педагога, но не более 15% от оклада работника;
  - 2.2.2. за руководство предметным или межпредметным методическим объединением не менее 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:
- 2.5.1. Качество результата  
см. Приложение №1  
В соответствии с экспертной оценкой деятельности педагога
- 2.5.2. Качество кадрового потенциала и инновационная деятельность  
см. Приложение №2
- 2.5.3. Качество воспитательной деятельности  
см. Приложение №3
- 2.5.4. Качество методической работы (руководители МО)  
см. Приложение №4
- 2.5.6. Качество процесса управления (заместители директора, заведующие СП)  
см. Приложение №5

## **2. Технология начисления стимулирующих выплат:**

- 3.1.1. Работник заполняет заявление на стимулирующие выплаты 4 раза в год в добровольном порядке и подает непосредственному руководителю, а учителя – руководителю МО до 20.03. и 20.06., 20.09., 20.12. каждого года в печатном виде с личной подписью.
- 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 – в течение 3 месяцев.
- 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 лицея, 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 образовательной деятельностью.**

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:

$P = (Скр \times Сб)$ , где

**P** – 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 №6, 7*

#### **5. Премиальные выплаты работникам лицея по итогам работы.**

5.1. Работникам лицея могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, учебную четверть, календарный и/или учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, а также доплаты за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий и т.д.

5.2. 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 лицея может снижаться за:

6.1.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей (инструкций)

6.1.2. Нарушение Устава лицея, 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 принимается индивидуально от 10 до 100% в зависимости от последствий.

## **7. Материальная помощь работникам лицея.**

7.1. Единовременная денежная выплата - материальная помощь до 4000 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 3 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.	Стабильно высокие показатели индивидуальных образовательных результатов обучающихся (достижений обучающихся - <b>Куровня</b> ): <b>Ксл = 2 балла</b> - по результатам итоговой аттестации <b>Ксл = 1,2 балла</b> - по итогам контрольных мероприятий (внешняя экспертиза) <b>Но не более 10 баллов</b>	<b>В = Ксл x Куровня</b> <b>Куровня = 3</b> (высокий) <b>Куровня = 1</b> (оптимальный)	Аналитические справки заместителей директора по УВР, руководителей СП. Протоколы итоговой аттестации. Протоколы ВПР и иные подтверждающие качество внешней экспертизы документы.	Заместители и директора по УВР, руководители СП	
2.	Подготовка <b>победителей и призеров</b> Всероссийской олимпиады школьников и перечневых олимпиад; муниципальный уровень -региональный уровень всероссийский уровень <b>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего победителем или призером</b>	<b>Победители</b> <b>В = Б x Куч</b> 2 балла 10 баллов 15 баллов	<b>Призеры</b> <b>В = Б x Куч</b> 1 балл 5 баллов 12 баллов	Приказы об итогах олимпиад муниципального, регионального и всероссийского уровней	
3.	Подготовка <b>лауреатов и дипломантов</b> Научно-практической конференции (очное участие) -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень <b>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего</b>	<b>Лауреат (1 место)</b> <b>В = Б x Куч</b> 2 балла 5 баллов 10 баллов	<b>Дипломант (2, 3 места)</b> <b>В = Б x Куч</b> 1 балл 3 балла 5 баллов	Приказы об итогах НПК (окружного, муниципального, регионального и всероссийского уровней)	

	<i>лауреатом или дипломантом</i>				
<b>4.</b>	Подготовка победителей и призеров других статусных очных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство) муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень <b>Выплата производится суммарно за каждого обучающегося, ставшего победителем или призером при личном первенстве и за команду-при командном</b>	<b>Победители</b> <b>В = Б х</b> <b>Куч</b>  2 балла 7 баллов 15 баллов	<b>Призеры</b> <b>В = Б х</b> <b>Куч</b>  1 балл 5 баллов 8 баллов	Представления руководителей СП	
<b>5.</b>	Подготовка победителей и призеров статусных дистанционных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство) <b>Но не более 10 баллов (из рекомендованных Минобром НСО)</b>	От 1 до 10 баллов в зависимости от количества участия, уровня конкурсов (состязаний) и результатов обучающихся		Представления руководителей МО и тьютора, копии протоколов	
<b>6.</b>	Подготовка победителей и призеров очных спортивных соревнований, художественных и вокальных конкурсов, выставок и т. п. <b>Но не более 10 баллов</b>	От 1 до 5 баллов в зависимости от количества участия, уровня конкурсов (соревнований) и результатов обучающихся		Представления руководителей МО и тьютора, копии протоколов	

## Приложение № 2

### Критерий 2 Инновационная деятельность

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основании которого начисляются баллы	Ответственный за контроль показателя
1.	Инновационная деятельность <b>Не более 10 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Публикации в журналах методических материалов - 2 балла;</li> <li>• публикации методических материалов в сети</li> </ul>	Приказы, отчеты, копии сертификатов, ссылки на публикации, скриншоты и иные подтверждающие	Члены НМС

		<p>интернет - 1б за публикацию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выступления с обменом опыта с основным докладом: на уровне лица- 1 балл на уровне города- 2 балла на уровне региона- 5 баллов на российском, международном уровне – 7 баллов.</li> <li>• Систематический обмен опытом через социальные сети – 1 балл</li> <li>• администрирование группы в социальных сетях для педагогов или учащихся- 5 баллов</li> </ul>	документы	
2	<p>Участие в <b>очных конкурсах</b> профессионального мастерства (<i>список Минобра НСО</i>). <b>В эту же группу конкурсов относятся</b> Лауреатство – количество баллов увеличивается в 1,5 раза Победа (1 место) – количество баллов удваивается</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень – 5 баллов</li> <li>• областной уровень (региональный) – 10 баллов</li> <li>• всероссийский уровень – 15 баллов</li> </ul>	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса	Руководитель МО
3.	<p>Победа или лауреатство в <b>статусных заочных конкурсах</b> профессионального мастерства (конкурс проектов (методических разработок)», выставки, ярмарки (<i>список Минобра НСО</i> – баллы считаются суммарно</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень – 3 баллов</li> <li>• областной уровень (региональный) – 5 баллов</li> <li>• всероссийский уровень и выше – 10 баллов</li> </ul>	Приказы соответствующих организаций о результатах конкурса Приказ директора об итогах участия в конкурсах профессионального мастерства	Руководитель МО
4.	Заведование кабинетом	От 100 рублей до 1000 рублей <b>устанавливается приказом директора</b>	Наличие паспорта кабинета и плана развития кабинета, состояние учебной мебели и пособий, личный вклад в развитие кабинета	



**Критерий № 3 Качество воспитательной деятельности (педагогические работники: классный руководитель, психолог, дефектолог, тьютор, библиотекарь, соц. педагог, педагог-организатор, преподаватель организатор ОБЖ)**

	Показатель	Количество баллов	Управленческий документ, на основе которого начисляются баллы	Ответственный (ые) за контроль показателя
1.	Особые условия работы классного руководителя, педагога-психолога, учителя – логопеда (заполняются на настоящий момент, по факту),	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Адаптационный период (1, 5, 10 классы, другие классы при смене классного руководителя, при перекомплектации классов – 1 полугодие)</u> – классные руководители <b>по 5 баллов</b>; педагог-психологи, учителя-логопеды <b>по 2,5 балла</b></li> <li>• <u>Выпускные классы (4, 9, 11 классы – 2 полугодие)</u> – классные руководители <b>по 5 баллов</b>; педагог-психологи <b>по 2,5 балла</b></li> </ul>	Необходимо вписать номер приказа директора о закреплении классного руководства, План работы психолога по курированию классов педагогами-психологами. <i>Баллы заполняются по факту (на 01.09 и 01.02 текущего учебного года)</i>	Руководители МО
	Особые условия работы педагога - библиотекаря	<ul style="list-style-type: none"> <li>• рейды по проверке сохранности учебников у обучающихся - при отсутствии обоснованных жалоб и замечаний – <b>2 балла</b>;</li> <li>• составление и утверждение перечня учебников и перечня раздаточных материалов на учебный год - при отсутствии обоснованных жалоб и замечаний – <b>2 балла</b>;</li> <li>• доля (%) посещающих библиотеку и пользующихся услугами ее фонда- - 30 – 50% - 3 балла - 51 – 70% - 4 балла - 71 – 100% - 5 баллов;</li> <li>• проведение тематических мероприятий – <b>1 мероприятие – 1 балл, но не более 10 баллов</b></li> </ul>	Планы и аналитические отчеты о работе библиотеки на полугодие.	Заместитель директора по воспитательной работе
2.	Реализация социального проекта с классом	Высокий уровень – <b>3 балла</b>	Необходимо предоставить справку о реализации	куратор проектно

	(с группой учащихся - для педагогических работников), а также реализация проекта внеклассной работы (вариативная часть)	Оптимальный уровень – <b>1 балл</b>	проектов (в отчётах по воспитательной работе).  <i>Высокий уровень реализации подразумевает публичную защиту проектов, а также участие в мероприятиях не ниже муниципального уровня (баллы начисляются по итогам анализа качества реализации социального проекта)</i>	и деятельности, заместитель директора по УВР
3.	Профориентационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-8 классы – классные руководители, учителя <b>по 2 балла</b>; педагоги-психологи <b>по 1 баллу</b></li> <li>• 9, 10, 11 классы – классные руководители, <b>по 3 балла</b>; педагоги-психологи <b>по 2,5 балла</b></li> </ul>	Указываются номера приказов директора об участии обучающихся в мероприятиях профориентационной направленности	Заместитель директора по воспитательной работе
4.	Работа с портфолио обучающихся (электронное портфолио), ведение карты успешности обучающихся	Высокий уровень (более 80% обучающихся) – <b>2 балла</b> Оптимальный уровень (50-79%) – <b>1 балл</b>	Анализ заполнения электронного портфолио, правильное и своевременное заполнение карты успешности	Тьютор
5.	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся (учебных и внеучебных) включая электронные мониторинги	Учитываются внешние мониторинги: интеллектуальные конкурсы, олимпиады, турниры, творческие конкурсы и прочее. За каждого победителя и призёра – <b>по 1 баллу</b>  <b>но не более 15 баллов</b>	Отчеты классных руководителей о воспитательной работе, аналитические справки заместителей директора по УВР, кураторов отдельных направлений, тьюторов (баллы начисляются по наличию дипломов победителей и призёров, но не учитываются достижения как учителя предметника по предметам учебного плана, т.к. это учитывается в критерии №1)	Заместители директора по УВР, Тьютор

6.	Сопровождение подготовки обучающихся к ГИА (ведение информационной документации <b>классными руководителями</b> для заполнения баз данных и аттестатов)	9 классы – <b>3 балла</b> 11 классы – <b>4 балла</b> 4 классы – <b>2 балла</b>	Необходимо указать номер приказа директора о закреплении классного руководства. Аналитические справки заместителей директора по УВР <i>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.</i>	Заместитель директора по УВР
7.	Организация еженедельного дежурства класса по лицу (при отсутствии замечаний)	<b>до 5 баллов</b>	График дежурств классов на каждую четверть и аналитическая справка по итогам дежурства за полугодие. <i>Устанавливается по факту на 01.09 и 01.02 текущего учебного года в соответствии с установленным графиком дежурства классов на учебный год</i>	Заместитель директора по воспитательной работе
8.	Реализация стандарта двухразового питания учащихся (питающихся организованно)	От 81% учеников класса и выше – <b>3 балла</b>	Мониторинг	Зав. производством столовой, ведущий бухгалтер
9.	Организация выездных мероприятий (посещение театров, выставок, музеев)	посещение не менее 70% учащихся- <b>1 балл</b> за каждое мероприятие, но не <b>более 7 баллов</b>	Необходимо указать номера приказов и название мероприятия	Заместитель директора по воспитательной работе

10.	Организация и проведение мероприятий для школьников (конкурс, игра, соревнование, библиотечный урок и др.)	на уровне параллели - <b>2 балла</b> на уровне лицея - <b>3 балла</b> на муниципальном уровне - <b>5 баллов</b> на региональном уровне и выше - <b>10 баллов</b>	Мониторинг, справки и отчеты по мероприятиям	Заместитель директора по УВР
-----	--	---	--	------------------------------

3.2. Классным руководителям устанавливается ежемесячная базовая выплата, которая включает:

- 1) работу с документацией;
- 2) работу с учащимися, 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.

#### Приложение №4

##### Критерий №4 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 в полном объеме	Выполнены в полном объеме – 2 балла	мониторинг	Зам. директора по УВР
2.	Создание условий для профессионального роста педагогов.	Курсовая подготовка педагогов – не менее 100% Проведение не менее 2х открытых уроков в течение учебного года; Участие в апробации учебников и пособий – 3 балла; Использование ЦОР всеми педагогами МО- 3 балла Создание ЦОР педагогами МО - 5 баллов	Мониторинг, отчет руководителя МО	Зам. директора по УВР
3.	Позиционирование опыта работы МО в образовательном пространстве	по уровню <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный - 1 балл;</li> <li>• областной - 3 балла;</li> <li>• Россия и международный уровень - до 5 баллов</li> </ul>	Мониторинг, результаты участия педагогов	Зам. директора по УВР

**Критерий 5. Качество процесса управления (заместители директора, руководители структурных подразделений)**

	<b>Критерий</b>	<b>Показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Само оценка (обвести)</b>	<b>Экспертиза директора</b>
<b>1</b>	Лидирующая роль руководства	Личное участие в разработке Программы развития основных целей и задач развития лицея.	мониторинг, контент-анализ	1 2 3	
		Личное участие в обеспечении разработки, внедрения и постоянного совершенствования системы менеджмента качества лицея.		1 2 3	
		Руководство динамическими структурами, обеспечивающими полноценное участие всех подразделений ОУ в принятии решений (творческие группы, ПО, СП и др.)		1 2 3	
		Взаимодействие с УС, ПС, советом лицеистов, обеспечение избранным органам необходимой поддержки и сопровождения.		1 2 3	
<b>2</b>	Политика и стратегия	Определение стратегических целей, задач, направлений деятельности, временных рамок и показателей успешности.	Наличие Программы развития	1 2 3	
		Наличие механизмов сбора и учета разносторонней информации о результативности и эффективности функционирования лицея при формировании его политики и стратегии	Наличие мониторинга	1 2 3	
<b>3</b>	Управление персоналом	Использование разнообразных средств коммуникации, в том числе сайта лицея или собственного сайта, электронной почты.	Мониторинг	1 2 3	
		Наличие планирования по развитию профессионально-личностных качеств персонала. Реализация планирования.	Контент-анализ	1 2 3	
		Стабильность коллектива	Статистические данные	1 2 3	
<b>4</b>	Управление документооборот	Документирование всех рабочих процессов (ведение	Контент-анализ	1 2 3	

	ом	протоколов).			
		Ведение электронного документооборота		1 2 3	
<b>5</b>	Управление образованием	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 лица.	Мониторинг	1 2 3	
<b>6</b>	Удовлетворенность	Наличие механизмов сбора и анализа информации об удовлетворенности обучающихся, родителей обучающихся образовательными услугами лица.	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	
<b>7</b>	Конкурентоспособность лица	Сохранность контингента обучающихся на уровне 90% (+-5%).	Статистические данные	1 2 3	
		Позиционирование лица во внешней среде.	мониторинг,	1 2 3	

		Обмен опытом, публикации.	мониторинг,	1 2 3	
		Результативное кураторство реализации муниципальных, региональных или Всероссийских проектов	Наблюдение , положительные отзывы	1 2 3	
8	Трудовая дисциплина, соблюдение законодательства	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	контент-анализ	1 2 3	

## Приложение №6

### Критерии 6. Оценка качества выполняемых работ для работников Лицея, не связанных с образовательной деятельностью.

#### 6.1. 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 результативность	Высокий уровень и качество организации работы	1. Участие в работе по привлечению внебюджетных средств. Подготовка экономических расчетов по внебюджетной деятельности	До 50 б.
			2. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	До 50 б.
			3. Участие в организации мероприятий лицея	До 30 б.
			4. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации, оформление ЭЦП	До 100 б.
			5. Отсутствие замечаний контролирующих органов	До 100 б.
			6. Отсутствие нецелевого использования бюджетных средств	До 100 б.
			7. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	До 20 б.
			8. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	До 100 б.
			9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контрагентов	До 30 б.

#### 6.2. Для ведущего бухгалтера

	Выплаты за интенсивность и результативность	Высокий уровень и качество организации работы	1. Участие в организации мероприятий лицея (конкурсы, фестивали, конференции)	До 30б.
			2. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	До 70б.
			3. Отсутствие замечаний контролирующих органов	До 50 б.
			4. Качественное проведение	До 20 б.

		инвентаризации материальных ценностей	
		5. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	До 100 б.
		6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контрагентов	До 30 б.

### 6.3. 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. Своевременная работа с подбором кадров на открытые вакансии: размещение объявлений о вакансиях, отбор резюме, первичное собеседование, работа с Центром занятости, заключительное собеседование, принятие решения о приеме на работу	до 20 б.
2. Отсутствие замечаний контролирующих органов			до 20 б.	
3. Отсутствие жалоб на работу секретаря и специалиста по кадрам от родителей, сотрудников лица			до 10 б.	
4. Образцовое содержание оборудования, его сохранность и работоспособность			до 7 б.	
5. 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 30 б.	
6. Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от администрации лица			До 15 б.	
7. Копирование документации и материалов к урокам, олимпиадам			До 30 б.	
8. Подготовка новых материалов для размещения на сайте лица			До 5 б.	
9. Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ			До 100 б.	
10. Подготовка и сдача внеплановых отчетов,			До 30 б.	



			информаций	
<b>6.4. Руководитель подразделения (заведующий хозяйством, заведующий производством столовой)</b>				
<b>№ n/n</b>	<b>Виды выплат стимулирующего характера</b>	<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>	<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1	Выплаты за интенсивность и результативность. Выплаты за качество выполняемых работ	Высокий уровень и качество организации работы. Качество выполненных работ	1. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло - и водопотребления и т.д.	До 50 б
			2. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	До 20 б.
			3. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	До 50 б
			4. Своевременное предоставление отчетности и качественное ведение документации	До 10 б
			5. Отсутствие замечаний контролирующих органов	До 100 б.
			6. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	До 10 б
			7. Подготовка и сдача внеплановых отчетов, информации	До 70 б.
			8. Участие в подготовке и проведении мероприятий лица	До от 5 до 30 б
			9. Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	До 100 б.
			10. Увеличение и сохранение охвата учащихся горячим питанием более 95%	До 30 б
<b>6.5. Другой персонал хозяйственной части, столовой</b>				
<b>№ n/n</b>	<b>Виды выплат стимулирующего характера</b>	<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>	<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1	Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество	Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельнос	Отсутствие аварийных ситуаций	5 б
			1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10 б
			2. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие рекламаций по ремонту).	До 10 б

		ти	3. Выполнение несвойственных функций, связанных с ремонтом здания, мебели, благоустройством территории (разовые работы, большой объем)	До 50 б
			4. Оперативное выполнение отдельных поручений по внеплановым хозяйственным работам.	До 50 б
			5. Индивидуальный подход к питанию учащихся, приготовление блюд согласно рекомендациям врача-диетолога	До 10 б
			6. Отсутствие замечаний контролирующих органов.	До 10 б

## Приложение № 7

### Критерий 7. Выплаты НЕПЕДАГОГИЧЕСКИМ категориям работников

	качественный критерий	сумма баллов	основания	кто контролирует
1	Высокая культура общения с учащимися и родителями, работниками лицея, отсутствие конфликтов	до 10 баллов	мониторинг, отсутствие обоснованных жалоб	
2	Выполнение срочных поручений (при выполнении разовых поручений сумма выплачивается единовременно,	до 50 баллов	справки, приказы	
3	Активное участие в подготовке лицея к началу учебного года (разовая выплата)	до 100 б.	Отсутствие замечаний контролируемых органов	руководитель СП, директор