

.СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
Председатель профкома

---

О.А. Логунова  
Протокол № 1  
от «02» сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАОУ лицея № 18

---

И.А. Теличко  
Приказ № 175л  
от «01» сентября 2021г.

**Положение**  
**о моральном и материальном стимулировании работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**города Калининграда лицея № 18**  
*(новая редакция)*

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок и условия морального и материального стимулирования работников лицея по результатам труда, включая показатели результативности, эффективности и продуктивности труда всех категорий работников лицея:

- педагогического персонала;
- административного персонала;
- учебно-вспомогательного персонала;
- прочего персонала.

1.2. Моральное и материальное стимулирование осуществляется в целях актуализации их творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, образовательных результатов, образовательных условий.

1.3. Для реализации поставленных целей в лицее вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой лицея;
- представление к награждению Почётной грамотой комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград», Почётной грамотой Министерства образования Правительства Калининградской области, Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- поощрительные выплаты за достижение *высоких результатов* в профессиональной деятельности;

- поощрительные выплаты за достижение *высокой эффективности* в работе;
- поощрительные выплаты за *сложность, напряженность, качество* работы;
- поощрительные выплаты за *продуктивность деятельности*, направленной на повышение качества образовательного процесса в лицее.

1.4. При оценке труда работника лицея в пределах его профессиональной компетенции учитываются следующие показатели качества:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сохранение контингента учащихся;
- работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организация школьного питания;
- выполнение особо важной для лицея работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в лицее;
- успешное выполнение плановых показателей;
- применение современных технологий обучения и воспитания (в том числе - информационных и дистанционных);
- активная работа с общественностью;
- создание и реализация планов и программ, оказывающих позитивное влияние на качество образования;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- соблюдение норм здорового образа жизни;
- активное участие в общественной жизни лицея, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея;
- эффективная работа с родителями.

## **2. Порядок представления к награждению**

2.1. Представление к награждению Почётными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом предметной кафедры, родительским сообществом класса;
- обсуждение кандидатуры и принятие решения на педагогическом совете или общем собрании работников.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и

присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» осуществляет специалист по кадрам.

### **3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат**

**3.1.** Стимулирующий фонд определяется на текущий финансовый период и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{надб} + \Phi OT_{прем},$$

где:

$\Phi OT_{cm}$  – стимулирующий фонд;

$\Phi OT_{надб}$  – доля стимулирующего фонда для *ежемесячных поощрительных выплат*, установленных за стабильно высокую результативность, эффективность и продуктивность профессиональной деятельности работников;

$\Phi OT_{прем}$  – доля стимулирующего фонда для *разовых поощрительных выплат (премий)*, установленных за высокое качество выполняемой работы по выполнению задач, стоящих перед коллективом на определённый период. Поощрительные выплаты из средств стимулирующего фонда оплаты труда подразделяются на ежемесячные и разовые (премии).

### **3.2. Ежемесячные поощрительные выплаты.**

3.2.1. Ежемесячные поощрительные выплаты за стабильно высокую результативность, эффективность и сложность, напряженность и качество профессиональной деятельности работника устанавливаются на определённый финансовый период по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются директором лица по показателям и критериям для:

- педагогических работников в соответствии с Приложением №1 к данному соглашению;
- заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работы в соответствии с Приложением №2 к данному соглашению;
- заместителя директора по административно-хозяйственной работы в соответствии с Приложением №3 к данному соглашению;
- главного бухгалтера в соответствии с Приложением №4 к данному соглашению;
- штатных работников в соответствии с Приложением №5 к данному соглашению.

Показатели эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера, порядок оценки достижения ими показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом Комитета по образованию, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

Ежемесячные поощрительные выплаты сотрудникам лица, согласно установленным критериям, осуществляются по приказу директора.

Ежемесячные поощрительные выплаты для основных категорий работников лица могут быть снижены до 100% от размера ранее

установленных стимулирующих выплат на определенный период при вынесении дисциплинарного взыскания работнику. Основанием для принятия такого решения является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания.

3.2.2. Баллы и суммовые показатели критериев могут корректироваться в зависимости от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, которая определяется и утверждается директором лица дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года).

3.2.3. Размер надбавки в баллах устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки. 1 балл равен 1 % от должностного оклада.

3.2.4. Надбавка за эффективность работы административному и учебно-вспомогательному персоналу определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки, и не может превышать 50% от должностного оклада.

3.2.5. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы административному и учебно-вспомогательному персоналу так же суммируется по показателям и не может превышать 50% от должностного оклада.

3.2.6. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы административному и учебно-вспомогательному персоналу (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена по приказу директора:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

– нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

– использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

– нарушения трудовой дисциплины;

– применения дисциплинарного взыскания;

– наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

– неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

– несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

– несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного п. 1.5. Постановлением

администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

3.2.7. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 руб. в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 руб. в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации») - 2000 руб. в месяц;
- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации – 1000 руб. в месяц.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.2.8. Ежемесячные доплаты и надбавки, а также премирование директора производится учредителем лицея из общего стимулирующего фонда. Размер доплат, надбавок и поощрительных выплат директору осуществляется на основании приказа учредителя.

### **3.3. *Разовые поощрительные выплаты (премии) педагогическим работникам лицея***

3.3.1. Разовые поощрительные выплаты (премии) распределяются работникам лицея согласно показателям для поощрительных выплат (премий) за полугодие (Приложение №1) . Данные показатели согласовываются с Профсоюзным комитетом и утверждаются директором лицея на начало периода, по результатам деятельности которого будут выплачены премии.

3.3.2. Размеры разовых поощрительных выплат (премий), установленных за высокое качество выполняемой работы по выполнению задач, стоящих перед коллективом на определённый период, определяются один раз в полугодие в следующем порядке:

- Профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает Показатели для поощрительных выплат (премий) сотрудникам лица за достижения в определённый период, в которых конкретизирует содержание показателей, основания для назначения премий, размер поощрительных выплат в баллах и доводит утверждённый документ до сведения трудового коллектива;
- локальное профессиональное сообщество (предметная кафедра, межпредметная лаборатория, служба, профсоюзный комитет) составляет и рассматривает основания для премирования и выдвигает работников на материальное поощрение за определённые достижения;
- Профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает Основания для премирования по каждому локальному профессиональному сообществу и определяет размеры поощрительных выплат (премий) каждого поощряемого работника по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_o}{B_o} \cdot x \cdot C$$

где  $P_p$  - размер разовой поощрительной выплаты (премии) работнику лица;

$\Phi_o$  - доля стимулирующего фонда, определяемого для разовых поощрительных выплат (премий);

$B_o$  - общая сумма баллов, набранная всеми работниками лица, прошедшими конкурсную комиссию;

$C$  - сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат (премирования);

- Размер поощрительных выплат (премий) утверждается приказом директора.

3.3.4. Для определения поощрительных выплат (премий) за достижение *высоких результатов* в профессиональной деятельности используются итоги:

- лицейского мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов в соответствии с требованиями ФГОС;
- Единого Государственного Экзамена, Основного государственного экзамена;
- государственной аттестации выпускников основной школы в новой форме;
- независимого тестирования выпускников начальной школы;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия учащихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно – практических конференциях;
- участия учащихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

3.3.5. Для определения поощрительных выплат за достижение *высокой эффективности* в работе используются результаты:

- лицейского мониторинга здоровья;
- лицейского мониторинга системы отношений «учитель – ученик», «учитель-родитель»;
- лицейского мониторинга психологического климата;
- лицейского мониторинга адаптации учащихся к условиям образовательного процесса;
- лицейского мониторинга уровня сплоченности ученических (классных, творческих) коллективов;
- исследований отношения родителей и детей к образовательному процессу, предметам и учителям и т. п.

3.3.6. Поощрительные выплаты за *продуктивность* деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в лицее, осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- результативного участия в профессиональных конкурсах работников.

3.3.7. Поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение электронных журналов и дневников, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий.

3.3.8. Работник лицея не представляется к премированию в случае наложения на него дисциплинарного взыскания за допущенное или выявленное нарушение в отчетный период. Основанием для принятия такого решения является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания.

#### ***3.4. Разовые поощрительные выплаты (премии) административному персоналу и штатным работникам лицея.***

3.4.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается директору лицея, его заместителям и главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

3.4.2. Директору лицея приказом председателя Комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

3.4.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора лицея устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении задания и поручений руководителя учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

3.4.4. Директору лицея, его заместителям и главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем);
- в связи с окончанием учебного, финансового года.

3.4.5. Поощрительные премии выплачиваются директору лицея на основании приказа председателя Комитета по образованию, его заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

3.4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается штатным работникам лицея одновременно по итогам выполнения такой работы в размере до 100% от должностного оклада. Штатным работникам лицея поощрительные премии могут выплачиваться в связи с окончанием учебного и финансового года.

3.4.7. Иные поощрительные выплаты штатным сотрудникам и педагогическим работникам лицея осуществляются в соответствии с утвержденным на определенный период Порядком распределения фонда (ФОТ) оплаты труда работников МАОУ лицея №18.

3.4.8. Работник лицея не представляется к премированию в случае наложения на него дисциплинарного взыскания за допущенное или выявленное нарушение в отчетный период. Основанием для принятия такого решения является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания.

3.4.9. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях с учреждением в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

**3.5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений**



3.5.1. Материальная помощь предоставляется директору лица, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

3.5.2. Материальная помощь выплачивается директору лица на основании приказа председателя Комитета по образованию по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

3.5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

3.5.4. Материальная помощь штатным сотрудникам и педагогическим работникам лица осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

#### *Приложение №1*

### **I. Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Значение критерия	Периодичность	Размер выплаты (баллы, руб.)
1	2	3	4		
1.	Качество образовательных результатов по итогам предыдущего периода деятельности лица (по результатам промежуточной и итоговой аттестации, а также – Государственной итоговой аттестации)	<b>1.1.</b> Обобщенный показатель качества достижения предметных результатов на уровне начального общего образования на высоком и повышенном уровнях	не ниже 75%	ежемесячно, по итогам полугодия	1000
		<b>1.2.</b> Обобщенный показатель качества достижения предметных результатов по предметам, включенных в перечень ГИА, на уровнях основного и среднего общего образования («5» и «4»)	не ниже 60%	ежемесячно, по итогам полугодия	1000
		<b>1.3.</b> Обобщенный показатель результативности по итогам Государственной итоговой аттестации по обязательным предметам (при условии перехода всеми выпускниками минимального порога)	ср. балл выше городского: ОГЭ ЕГЭ	ежемесячно, в течение 1-го полугодия	2500 2500

		<b>1.4.</b> Обобщенный показатель результативности по итогам Государственной итоговой аттестации по предметам по выбору (при условии выбора экзамена не менее 5-ти человек и перехода всеми выпускниками минимального порога)	ср. балл выше городского: ОГЭ ЕГЭ	ежемесячно, в течение 1-го полугодия	2000 2000
		<b>1.5.</b> Наличие подготовленных учителем выпускников, достигших высоких результатов в Государственной итоговой аттестации по всем предметам, кроме базовой математики (ОГЭ – мах и ниже на 1 балл от мах; ЕГЭ – 85 и выше)	ОГЭ: мах и ниже на 1 балл от мах  ЕГЭ: 85-89 баллов 90-94 95-100 100 (два и более результата у одного учителя)	ежемесячно, в течение 1-го полугодия	2000  1500 2000 2500  5000
		<b>1.6.</b> За подготовку учителем выпускников, достигших высоких результатов в Государственной итоговой аттестации: - ОГЭ – мах и ниже на 1 балл от мах  - ЕГЭ – 80 и выше	Баллы  Мах Ниже на 1 балл от мах 81-85 86-90 91-95 96-99 100	1 раз в год	За каждый результат  3 балла 2 балла  1 балла 2 балла 3 балла 4 баллов 10 баллов
2.	Эффективность педагогического сопровождения внеурочной деятельности. Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях разных уровней	<b>2.1.</b> Наличие достижений во Всероссийской олимпиаде школьников, начиная с муниципального этапа (начальные классы – лицейский этап)	Выход на следующий этап ВОШ	Ежемесячно	3500
		<b>2.2.</b> Наличие победителей по результатам Всероссийской олимпиады школьников: • Школьный этап • Муниципальный этап • Региональный этап • Заключительный этап	За каждого победителя	1 раз в полугодие	1 балл 4 балла 8 баллов 10 баллов
		<b>2.3.</b> Наличие призеров по результатам Всероссийской олимпиады школьников: • Муниципальный этап • Региональный этап • Заключительный этап	За каждого призёра	1 раз в полугодие	2 балла 6 балла 8 баллов
		<b>2.4.</b> Наличие достижений по результатам участия в конкурсных мероприятиях, в том числе по духовно-нравственному воспитанию. Командные и индивидуальные достижения:	Наличие победителей и призёров Победитель	Ежемесячно	2000 3 балла 5 баллов 7 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>муниципального,</li> <li>регионального,</li> <li>международного и всероссийского уровней.</li> </ul>	Призер	1 раз в полугодие	соответственно 2 балла 3 балла 5 баллов соответственно
		2.5. Эффективность подготовки к конкурсным мероприятиям, олимпиадам (кроме ВсОШ), включенным в перечень Министерства просвещения РФ, науки и высшего образования РФ	Участие в конкурсах	ежемесячно	2000
		2.6. Эффективность участия в конкурсных мероприятиях в рамках федерального проекта «Цифровая образовательная среда», в том числе эффективность участия в конкурсных дистанционных мероприятиях (баллы за каждое количество победителей и/или призеров от 1 до 5 человек и при условии, что победитель и/или призер считается один раз)	Участники	ежемесячно	2000
			Победители	1 раз в полугодие	2 балла (1-5 чел. – 2 балла; 1-10 чел. – 4 балла и т. д.)
			Призеры		1 балл (1-5 чел. – 1 балл; 1-10 чел. – 2 балла и т. д.)
		2.7. Результативность участия в конкурсных мероприятиях, включенных в перечень Министерств просвещения РФ, науки и высшего образования РФ: <ul style="list-style-type: none"> <li>Отборочный этап</li> <li>Заключительный этап</li> </ul>	Победитель	1 раз в полугодие	6 баллов 10 баллов соответственно
			Призер		4 балла 8 баллов
		2.8. Стабильно высокая результативность руководства детскими - спортивными, творческими, изобретательскими, научно-исследовательскими, волонтерскими коллективами учащихся. Достижения: <ul style="list-style-type: none"> <li>муниципального,</li> <li>регионального,</li> <li>международного и всероссийского уровней.</li> </ul>	Наличие победителей и призеров	Ежемесячно	1500 3000 5000 соответственно
			Победитель	1 раз в полугодие	2 балла 3 баллов 4 баллов соответственно
			Призер		1 балл 2 балла 3 баллов соответственно
		2.9. Эффективность подготовки к очным конкурсным мероприятиям различной направленности и разных уровней	Участие в конкурсах	ежемесячно	1000
		2.10. Высокие результаты в сдаче норм физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне»: значки 1-й, 2-й и 3-й степеней	Наличие значка	1 раз в полугодие	5 баллов 3 балла 2 балла соответственно
3.	Участие педагогического работника в разработке и реализации	3.1. Методическое обеспечение качества реализации рабочих программ, наличие у учителя и качество контрольно-измерительных, аналитических	Аналитическая справка по результатам контроля	ежемесячно	1000

основной образовательной программы	материалов для контрольных видов деятельности и их соответствие рабочим программам, кодификаторам ВПР и ГИА.			
	<b>3.2.</b> Организационно-педагогическое обеспечение реализации рабочих программ: качество календарно-тематического планирования и поурочного проектирования образовательной деятельности учащихся; эффективность авторской дидактической системы учителя и её соответствие рабочей программе и требованиям ООП.	Аналитическая справка по результатам контроля	Ежемесячно	2000
	<b>3.3.</b> Систематичность применения учителем профессиональных инструментов оценки предметных и метапредметных результатов, адекватность формирующего и констатирующего оценивания по сравнению с внешними контрольными видами деятельности (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, НИКО и пр.).	Материалы сравнительного анализа	Ежемесячно	2000
	<b>3.4.</b> Инициативное участие работника в разработке и своевременной корректировке локальных актов лица, связанных с разными направлениями реализации основной образовательной программы.	По представлению заместителя директора	ежемесячно в 1-м полугодии	1000
	<b>3.5.</b> Систематическое участие в деятельности лицейской проектной лаборатории по реализации рабочей программы «Межпредметные проектные задачи», и программы «Межпредметные игровые модули» для начальной школы	Материалы проведения проектных задач  Материалы проведения межпредметных игровых модулей, проведение образовательных событий по итогам модуля	ежемесячно	1000
	<b>3.6.</b> Участие в проектировании, организации и проведении образовательных событий для субъектов образовательной деятельности в рамках реализации основной образовательной программы лица	В соответствии с планом, информация на сайте	1 раз в полгода	3 балла
	<b>3.7.</b> Эффективность организации деятельности детско-взрослых сообществ (малых факультетов и пр)	По результатам контроля за исполнением плана работы	ежемесячно	2000
	<b>3.8.</b> Эффективность участия творческих коллективов лица в общелицейских образовательных событиях		ежемесячно	4000
	<b>3.9.</b> Эффективность реализации программы по предмету «Технология» в рамках сетевой формы		ежемесячно	20% от ДО

4.	Обеспечение деятельности внутрилицейской системы организации научно-методического сопровождения педагогов, обеспечивающих их постоянный профессиональный рост и творческую активность в образовательной деятельности на основе требований ФГОС ОО.	<b>4.1.</b> Наставничество в методическом освоении особенностей основной образовательной программы лицея: осуществление постоянной организационно-методической помощи молодым (с опытом до 3-х лет) и вновь принятым педагогическим работникам	Соответствие дидактической системы этой категории учителей требованиям ООП <i>(по результатам контроля)</i>	ежемесячно	2000
		<b>4.2.</b> Эффективность организации проектировочных семинаров, авторских семинаров с последующей системой педагогического консалтинга	Наличие планов и материалов их исполнения	ежемесячно	2000
		<b>4.3.</b> Подготовка публикаций об инновационном опыте работы лицея	публикация	1 раз в полгода	3 балла
		<b>4.4.</b> Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, вебинаров, авторских школ, выступлений в рамках дистанционных видео-конференций, и др. форм диссеминации инновационного опыта для лицейского педагогического сообщества	Программы проведения, информация на сайте, материалы	1 раз в полгода	3 баллов
		<b>4.5.</b> Эффективность деятельности работника, участвующего в подготовке и реализации грантовых проектов.	Отчет и материалы к отчету	ежемесячно	3000
		<b>4.6.</b> Участие в профессиональных конкурсах разных уровней	Муниципальный Региональный Федеральный	ежемесячно	2000 3000 4000
			участник призер победитель	1 раз в полгода	2 балла 5 баллов 7 баллов
<b>4.7.</b> Диссеминация инновационного опыта, эффективность работы по созданию благоприятного имиджа лицея	Отчет и материалы к отчету, программа, информация в СМИ	ежемесячно	2000		
5.	Реализация здоровьесберегающей модели организации образовательного процесса в лицее	<b>5.1.</b> Эффективность спортивно-оздоровительной работы	Положительная динамика доли участников спортивно-оздоровительных мероприятий к общей численности учащихся	ежемесячно	2000
		<b>5.2.</b> Эффективность профилактической, коррекционной работы и психолого-педагогического сопровождения учащихся, требующих усиленного педагогического внимания	Отсутствие правонарушений, реализация индивидуальных образовательных маршрутов	ежемесячно	2000

		<b>5.3.</b> Активное применение здоровьесберегающих технологий: обеспечение педагогически целесообразной смены видов образовательной деятельности детей, деятельность по формированию навыков ЗОЖ.	Справка по результатам контроля	ежемесячно	2000
6.	Включение обучающихся в разнообразные виды социально-значимой деятельности в лицее и за его пределами на основе утверждения принципов открытости, диалогичности, культурного и социального динамизма.	<b>6.1.</b> Эффективность работы по укреплению социального партнёрства с семьей и активное подключение родителей к образовательному процессу	Участие родителей в образовательной деятельности класса, лица, (информация в интернете, документы лица)	ежемесячно	2000
		<b>6.2.</b> Эффективность сопровождения ученического самоуправления на всех его уровнях с подключением воспитательного ресурса	Работа органов самоуправления	ежемесячно	2000
		<b>6.3.</b> Эффективный вклад в укрепление взаимосвязи лица с окружающей социокультурной и/или природной средой	Наличие договоров, информация в СМИ и пр.	ежемесячно	2000
7.	Надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков	<b>7.1.</b> За наличие ученой степени, отраслевых наград, государственных наград	Доктор наук, Кандидат наук Заслуженный учитель  Нагрудный знак Грамота Министерства	ежемесячно	2000 руб. 2000 руб.  1000 руб. 650 руб.
8.	Обновление содержания, методов и технологий школьного технологического образования	<b>8.1.</b> Результативность разработки и реализации модульных программ по технологии, образовательной робототехнике и/или профориентационных программ.	Наличие разработанной программы	1 раз в полгода	5 баллов
		<b>8.2.</b> Организация и проведение: <ul style="list-style-type: none"> <li>Сетевых робототехнических мероприятий,</li> <li>Соревнований по экстремальной робототехнике ,</li> <li>Летних инженерно-технологических смен.</li> </ul>	Наличие программы, отчет о проведении летних инженерно-технологических смен, информация в СМИ.	1 раз в полгода	5 баллов 5 баллов 7 баллов
9.	Структурирование и упорядочение системы воспитательной работы лица, вывод на новый уровень системы социального партнёрства лица с семьей и общественностью	<b>9.1.</b> Результативность работы по зонированию и оформлению лицейского пространства.	Оформление зон лицейского пространства их оборудование	1 раз в полгода	3 балла
		<b>9.2.</b> Результативность работы по укреплению социального партнёрства лица с семьей и активное подключение родителей к процессу духовно-нравственного воспитания в различных видах внеурочной деятельности учащихся.	Привлечение родителей к процессу духовно-нравственного воспитания, участию в различных видах внеурочной деятельности учащихся.Информация в СМИ, отчет в фото материалах	1 раз в полгода	5 баллов

		<b>9.3. Результативность разработки и реализации модульных воспитательных подпрограмм</b>	Наличие модульных воспитательных подпрограмм Информация в СМИ, отчет в фотоматериалах	1 раз в полгода	5 баллов
10.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника, презентации собственной педагогической деятельности	<b>10.1. Создание инновационных методических разработок</b>	Наличие инновационных методических разработок	1 раз в полгода	5 баллов
		<b>10.2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, вебинаров, авторских школ, выступлений в рамках дистанционных видео-конференций, и др. форм диссеминации инновационного опыта педагогического сообщества других образовательных учреждений</b>	Программы проведения, информация на сайте, материалы	1 раз в полгода	5 баллов

*Приложение №2*

**II. Целевые показатели эффективности деятельности заместителя директора (курирующего организацию учебно-воспитательной, научно-методической и воспитательной работы)**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
<b>1. Организационно-исполнительская деятельность</b>			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей с учетом допустимого отклонения	2,5
		Выполнение качественных показателей с учетом допустимого отклонения	5
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб (письменных обращений в адрес учреждения), на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов в сфере образования	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1 1,5
		Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 1
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный)	1 1,5 2,5

1	2	3	4
1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние) в соответствии с приказом Рособнадзора от 29.05.2014 № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации»	1
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 2,5
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, включая работу с детьми из социально неблагополучных семей	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более).	5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5
1.10	Аналитический подход к планированию работы	Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1
1.11	Уровень социализации обучающихся	Наличие положительной динамики (уменьшение показателя) численности обучающихся, состоящих на учете в полиции	0,5
1.12	Организация доступных качественных услуг дополнительного образования	Реализация общеобразовательных программ дополнительного образования: - по одной направленности, - две и более направленностей	0,5 1
1.13	Организация приносящей доход деятельности	Реализация образовательных программ за счет физических и юридических лиц: - сохранение количества обучающихся за период (с 01 января по 24 мая или с 1 сентября по 31 декабря с учетом срока реализации образовательной программы) - увеличение количества обучающихся за период более, чем на 5%	1 1,5
<b>2. Кадровая деятельность</b>			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих повышению	Выполнение плана повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки	1



1	2	3	4
	качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию - положительная динамика	1,5
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	0,5
Максимальное количество:			50

*Приложение №3*

### III. Целевые показатели эффективности деятельности заместителя директора (курирующего административно-хозяйственную работу)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
-------	---	----------	-------

1	2	3	4
<b>1. Организационно-исполнительская деятельность</b>			
1.1	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на материально-технического обеспечение предоставления услуг	6
1.2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие (или своевременное устранение нарушений по итогам проверки) предписаний, представлений надзорных и контролирующих органов (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и др.)	3
1.3	Аналитический подход к планированию работы	Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	6
1.4	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	5
1.5	Создание безопасных условий труда	Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований охраны труда (отсутствия безопасных условий, мер по предупреждению несчастных случаев)	3
<b>2. Техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса</b>			
2.1	Эффективное использование имущества	Наличие и выполнение программы энергосбережения (в т.ч. соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и др.)	7
		Наличие экономии электро-, тепло-энергии, воды в сравнении с предыдущим периодом (в натуральных показателях) при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	7
2.2	Организация бесперебойной работы	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту (включая своевременность составления	6

1	2	3	4
		проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ)	
		Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы (отсутствие замечаний)	7
Максимальное количество:			50

**Приложение №4**

**IV. Целевые показатели эффективности деятельности главного бухгалтера**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
<b>1. Организационно-исполнительская деятельность</b>			
1.1	Аналитический подход к планированию работы	Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям.	4
1.2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности)	5
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения.	4
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей)	4
1.3	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	4
		Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	4
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>			
2.1.	Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5
		Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15% от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная субсидия)	5
2.2	Организация внутреннего контроля	Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5

1	2	3	4
2.3.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде или положительная динамика (не менее 3%) по сравнению с предыдущим годом в случае не достижения показателя	5
2.4.	Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	Обработка документов и(или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 3 5
Максимальное количество:			50

*Приложение №5*

**V. Целевые показатели эффективности деятельности и за сложность, напряженность и качество работы штатным работникам лица**

№ п/п	Целевые показатели	Критерий	Баллы
1	2	3	4
<i>1. За эффективность работы (в размере до 50% от должностного оклада)</i>			
1.1.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	5
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения	4
		Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей)	4
1.3.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	0,5 1 1,5
		Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 1
1.4.	Информационная открытость (дополнительная информация об учреждении, размещенная на информационных сайтах)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние)	10

1.6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
1.7.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	- Увеличение доли педагогических работников (без учета внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку (положительная динамика) - Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию (положительная динамика)	5 5
1.8.	Удовлетворенность работников условиями труда. Состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	10
1.9.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	10
1.10.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	10
1.11.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	5
1.12.	Отсутствие задолженностей по налогам и выплате заработной плате	Отсутствие просроченной задолженности - по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации - по выплате заработной платы работникам учреждения	6 6
1.13.	Отсутствие нарушений законодательства о закупках товаров, работ, услуг	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов. Своевременность подготовки и размещения информации о закупках учреждения на информационных сайтах.	10 10
1.14.	Отсутствие нарушений правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	10
<b>2. За сложность, напряженность, качество работы (в размере до 50% от должностного оклада)</b>			
2.1.	Организация и сопровождение сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений	Обеспечение бесперебойного процесса сетевой формы реализации общеобразовательной программы по предмету «Технология»	20

2.2.	Качественная работа специалистов, сопровождающих и обеспечивающих необходимые условия бесперебойного образовательного процесса	(1) Качественная организация образовательного процесса; предпрофильной и профильной подготовки обучающихся, обеспечение динамического расписания с чередованием урочных и внеурочных форм организации УВП, организации дополнительного образования и внеурочной деятельности	10
		(2) - Качественная организация администрирования электронного журнала.	5
		- Ведение электронной базы данных учащихся и педагогических работников.	5
		(3) Качественное психологическое сопровождение учащихся и родителей	10
		(4) Качественное проведение мероприятий по безопасности, антитеррористической защищённости и гражданской обороне	5
		(5) Качество содержания помещений лицея и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиНа	10
		(6) Качественная работа с документами согласно должностной инструкции	13
2.3.	Качественная работа специалистов по кадрам и делопроизводству	(1) Качественная и своевременная подготовка документов для установление льгот и компенсаций, оформление пенсий работникам, внесение соответствующей информации в банк данных о персонале лицея	5
		(2) Своевременное и качественное оформление приёма, перевода и увольнения работников, выдача справок, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, качественное оформление больничных листов	5
		(3) - соблюдение требований к оформлению и содержанию документации и качественное ведение делопроизводства с использованием электронных форм ведения документов	10
		- ведение архивной документации	10
2.4.	Качественная работа специалистов обеспечивающих необходимые условия материально-технического и финансового обеспечения функционирования лицея	(1) Систематический анализ доходов и расходов лицея, исполнение смет расходов, результатов показателей хозяйственно-финансовой деятельности	15
		(2) Качественная подготовка и своевременное проведение инвентаризации	7
		(3) Соблюдение сроков предоставления статистической отчетности	10
		(4) Систематическое проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности лицея по данным бухгалтерского учёта и отчётности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат	10

		(5) Предоставление методической помощи работникам лицея по вопросам бухгалтерского учёта, консультации по начислению заработной платы и пр.	5
		(6) Качественная подготовка и результативность участия в грантовых проектах.	5
		Своевременное освоение средств и сдачи отчетности.	5
2.5.	Качественная работа специалистов, сопровождающих и обеспечивающих необходимые условия бесперебойного технического функционирования лицея	(1) Качественное техническое сопровождение общелицейских мероприятий	10
		(2) - Качественное осуществление текущего и профилактического ремонта электронного оборудования и технических средств обучения - подготовка и обновление оснащения учебных кабинетов техническими средствами обучения для организации бесперебойного учебного процесса	10
			5
		(3) Качественное информационное сопровождение всех участников образовательного процесса по вопросам работы с компьютерным оборудованием для бесперебойного образовательного процесса	5

### **3. Младшему обслуживающему персоналу**

3.1.	Стабильно качественное содержание помещений лицея и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиН	(1) Интенсивность и напряженность труда (мытьё окон, стен, дверей и пр. сверх установленных нормативов)	5
		(2) Качественная уборка помещений и территории лицея и систематическое поддержание санитарного состояния	5
		(3) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
		(4) Качественное проведение мелких ремонтных работ	5