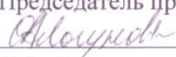
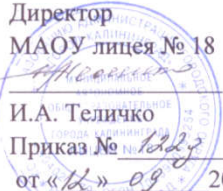


СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома

О.А. Логунова
Протокол № 1
от «11» 09 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея № 18

И.А. Теличко
Приказ № 1223
от «11» 09 2016г.

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:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- иных педагогических работников;
- административно-управленческого персонала;
- учебно-вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего 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 лице.

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:

ΦOT_{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.

Ежемесячные поощрительные выплаты за стабильно высокую результативность, эффективность и продуктивность профессиональной деятельности работника устанавливаются на определённый финансовый период по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются директором лицея по следующим показателям, критериям и в соответствии со следующими индикаторами:

Код показателя	Наименование показателя	Критерии и индикаторы назначения поощрительных выплат
<i>Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс</i>		
3.2.1.	Качество образовательных результатов	<p>(1) Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников (ВОШ) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне: призер + 500 руб. победитель + 1000 руб. - на региональном уровне: призер + 1000 руб. победитель + 2000 руб. - на федеральном уровне: победитель + 3000 руб. <p>(2) Эффективность работы учителя по подготовке учащихся к сдаче экзамена по иностранному языку на международный сертификат:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сертификаты школьников: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 чел. + 1000 руб.; - от 5 до 10 чел. +2000 руб.; - от 10 до 15 чел. + 3000 руб.; - от 15 и более чел. + 4000 руб.; • сертификаты учителей: за каждый + 2000 руб. <p>(3) Эффективность педагогического сопровождения учащихся: подготовка к интеллектуальным конкурсам, Олимпиадам, конкурсам технического творчества и т. д. + 2000 руб.</p>
3.2.2.	Качество показателей итоговой аттестации, а также - независимых мониторинговых исследований	<p>(1) ЕГЭ Наличие выпускников, получивших высокие баллы на ЕГЭ - 100 баллов + 3000 руб. за каждый результат - 90 и более баллов +1500 руб.</p> <p>(2) ГИА 100% выпускников ОШ успешно сдали экзамен (в новой форме) - по русскому языку и математике +2000 руб. - по другим предметам +1000 руб.</p> <p>(3) ГИА Наличие выпускников, получивших высокие баллы на ГИА - 100 % +2000 руб. за каждый результат - 90 и более % +1000 руб.</p>
<i>Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (в том числе педагогам дополнительного образования)</i>		
3.2.3	Эффективность педагогического сопровождения внеурочной деятельности обучающихся	<p>(1) Наличие у обучающихся образовательных достижений по результатам участия в конкурсных мероприятиях, по итогам которых присуждается премии для поддержки талантливой молодежи в рамках реализации ПНПО (кроме Всероссийской олимпиады школьников), за каждый диплом: Заочный конкурс + 1000 руб. за каждые 5 человек Очные конкурсы: Региональный уровень + 2000 руб. за каждое призовое место Федеральный и международный уровень +3000 руб. за каждое призовое место</p> <p>(2) Наличие у учащихся достижений по результатам участия в конкурсных мероприятиях по духовно-нравственному воспитанию, проводящихся сторонними организациями в отчетном учебном году + 2000 руб.</p>

		<p>(3) Стабильно высокая результативность руководства детскими (творческими, спортивными, изобретательскими, научно-исследовательскими, социально-ориентированными (волонтерскими)) коллективами учащихся: достижения международного и всероссийского уровней + 6000 р. достижения регионального уровня + 3000 руб. достижения муниципального уровня + 2000 руб.</p>
		<p>(4) Эффективность сопровождения проектной, исследовательской и культурно-досуговой деятельности учащихся, мероприятий спортивно-физкультурного комплекса (ГТО) в соответствии с ФГОС + 1000 руб.</p>
		<p>(5) Наличие победителей, призеров, лауреатов, номинантов по результатам участия в различных конкурсных мероприятиях, проводящихся сторонними организациями (кроме отмеченных в пунктах 3.2.1(2), 3.2.3 (1), 3.2.3 (2) + 1500 руб.</p>
		<p>(6) Высокие показатели по сдаче норм физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне» +1000 руб.</p>
3.2.4.	Эффективность организационно-педагогического сопровождения воспитательной работы в лицее	<p>(1) Эффективность участия в проектировании, организации и проведении массовых мероприятий с обучающимися в рамках осуществления основной образовательной программы лицея + 2000 рублей</p>
		<p>(2) Эффективность организации деятельности ученических коллективов малых факультетов: + 3000 руб.</p>
		<p>(3) Эффективность организации деятельности предметного и межпредметного педагогического сообщества, обеспечивающее высокое качество организации образовательного процесса + 2000руб.</p>
		<p>(4) Эффективность участия творческих коллективов дополнительного образования в общелицейских мероприятиях +2000 руб.</p>
3.2.5.	Эффективность применения педагогом здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий	<p>(1) Дни здоровья, лагерные сборы, другие оздоровительные мероприятия + 2000 руб.</p>
		<p>(2) Систематическое применение в педагогической деятельности приёмов образовательной кинесиологии + 2000 руб.</p>
		<p>(3) 100%-й охват учащихся класса организованным горячим питанием + 1000 руб.</p>
		<p>(4) Эффективность проведения массовых спортивных мероприятий и мероприятий по пропаганде здорового образа жизни + 2000 руб.</p>
3.2.6.	Эффективность педагогического, социально – педагогического и психологического сопровождения	<p>(1) Системность консультационной профилактической и коррекционной работы (анализ востребованности по журналу регистрации обращений) + 1500 рублей</p>
		<p>(2) Своевременность проведения мониторинговых исследований в системе оценки качества образования в лицее (СОКОл) + 1000 рублей</p>

	образовательного процесса	<p>(3) Эффективность применения инновационных психологических технологий (анализ востребованности сенсорной комнаты, тренинговой работы) + 1000 рублей</p> <p>(4) Эффективность мероприятий, способствующих сохранению эмоционального благополучия, укреплению психологического здоровья и интеллектуального и личностного развития учащихся + 1000 рублей</p> <p>(5) Эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений среди школьников. Отсутствие учащихся, стоящих на учёте в ИДН + 4000 рублей</p> <p>(6) Обеспечение включенности учащихся, требующих усиленного педагогического внимания, в проектную, трудовую, творческую деятельность + 2000 рублей</p> <p>(7) Эффективность деятельности лицейского родительского дискуссионного клуба + 2000 рублей</p> <p>(8) Эффективность педагогической, методической и психологической предпрофильной и профильной подготовки учащихся + 1000 руб.</p> <p>(9) Эффективность реализации программы по предмету «Технология» в рамках сетевой формы +15% от ДО</p>
3.2.7.	Продуктивность деятельности работника по организационно-методическому обеспечению основной образовательной программы и программы развития лицея	<p>(1) Своевременность разработки и соответствие требованиям ФГОС нового поколения методических материалов, обеспечивающих новую педагогическую практику: своевременность предоставления + 1000 рублей</p> <p>(2) Высокая методическая активность педагога за отчетный период: - доклад, мастер-класс, публикации, открытый урок, получивший позитивные отзывы слушателей и пр. + 3000 руб.</p> <p>(3) систематичность применения учителем инструментов оценки метапредметных умений и индивидуального прогресса обучающихся + 2000 руб.</p> <p>(4) За эффективную организацию библиотечных и музейных занятий, направленных на достижение образовательных результатов ФГОС + 2000 руб.</p> <p>(5) результативность деятельности работника, участвующего в конкурсном отборе общеобразовательных учреждений за участие в программе по патриотическому воспитанию и в номинации «Экологическое образование»+ 2000 руб.</p> <p>(6) эффективность использования дистанционных форм обучения учащихся + 2000 руб.</p> <p>(7) эффективность участия в работе сетевой инновационной площадки Открытого института «Развивающее образование» по теме «Построение школьной системы оценки качества общего образования» + 2000 руб.</p> <p>(8) эффективность апробации электронного учебника по математике + 2000 руб.</p> <p>(9) Активное применение метапредметных технологий в организации образовательного процесса в начальной и основной школе в соответствии с ФГОС + 2000 руб.</p> <p>(10) Эффективная организация и сопровождение работы коллегиальных органов управления лицеем +1000 рублей</p>

Код показателя	Наименование показателя	Критерий	Баллы
Административно-управленческому, учебно-вспомогательному персоналу и иным педагогическим работникам			
3.2.8. За эффективность работы (в размере до 50% от должностного оклада)			
3.2.8.1.	Выполнение муниципального задания	- выполнение количественных показателей (100%) - выполнение качественных показателей (100%)	5 5
3.2.8.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	10
3.2.8.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирурующих органов	10
3.2.8.4.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние)	10
3.2.8.5.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах	15
3.2.8.6.	Организация и сопровождение сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений	Обеспечение бесперебойного процесса сетевой формы реализации общеобразовательной программы по предмету «Технология»	20
3.2.8.7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
3.2.8.8.	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
3.2.8.9.	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
3.2.8.10.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	10

3.2.8.11.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	10
3.2.8.12.	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	10
3.2.8.13.	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугодия: -от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; -от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; - свыше 500 тыс. руб.	5 10 15
3.2.8.14.	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	5 5
3.2.8.15.	Отсутствие нарушений законодательства о закупках товаров, работ, услуг	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	10
3.2.8.16.	Отсутствие нарушений правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	10
3.2.8.17.	Организация и проведение периодических медицинских осмотров	100% охват работников	10
3.2.9. За сложность, напряженность, качество работы (в размере до 50% от должностного оклада)			
3.2.9.1.	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	15
		(2) Качественная организация администрирования электронного дневника, создание электронной базы данных учащихся и педагогических работников	10

		(3) Качественное психологическое сопровождение учащихся и родителей	15
		(4) Качественное проведение мероприятий по безопасности, антитеррористической защищённости и гражданской обороне	15
		(5) Качество содержания помещений лица и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиНа	10
		(6) Качественная работа с документами согласно должностной инструкции	10
3.2.9.2.	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 лица	10
		(2) Своевременное и качественное оформление приёма, перевода и увольнения работников, выдача справок, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, качественное оформление больничных листов	10
		(3) Качественное ведение делопроизводства с использованием электронных форм ведения документов	20
3.2.9.3.	Качественная работа специалистов обеспечивающих необходимые условия материально-технического и финансового обеспечения функционирования лица	(1) Систематический анализ доходов и расходов лица, исполнение смет расходов, результатов показателей хозяйственно-финансовой деятельности	20
		(2) Своевременный контроль и качественная подготовка проведения инвентаризации	10
		(3) Систематическое проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности лица по данным бухгалтерского учёта и отчётности в целях выявления внутривозвратных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат	20
		(4) Предоставление методической помощи работникам лица по вопросам бухгалтерского учёта, консультации по начислению заработной платы и пр.	10
3.2.9.4.	Качественная работа специалистов, сопровождающих и обеспечивающих необходимые условия бесперебойного технического функционирования лица	(1) Качественное техническое сопровождение общелицейских мероприятий	10
		(2) Качественное осуществление текущего и профилактического ремонта электронного оборудования и технических средств обучения	10

		(3) Качественное информационное сопровождение всех участников образовательного процесса по вопросам работы с компьютерным оборудованием для бесперебойного образовательного процесса	10
Младшему обслуживающему персоналу			
3.2.9.5.	Стабильно качественное содержание помещений лица 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 лица и систематическое поддержание санитарного состояния	5
		(3) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
		(4) Качественное проведение косметических ремонтных работ	5

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). 1 балл равен 1 % от должностного оклада.

3.3. *Разовые поощрительные выплаты (премии)*

3.3.1. Разовые поощрительные выплаты (премий) распределяются работникам лица согласно показателям для поощрительных выплат (премий) за полугодие. Данные показатели согласовываются с Профсоюзным комитетом и утверждаются директором лица 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;

Φ_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. 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.

3.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.