

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Управляющего
совета ГБОУ Школа №1569

«Созвездие»

 В.В.Чумаков

« » 2015г.

Протокол № от

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ГБОУ
Школа №1569 «Созвездие»

 В.В.Симонова

« » 2015г.

Протокол № от

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ Школа

№1569 «Созвездие»

А.В.Ворова

« » 2015г.

Протокол № от

документов

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

ШКОЛА № 1569

ГБОУ ШКОЛА № 1569

«СОЗВЕЗДИЕ»

№1569 «СОЗВЕЗДИЕ»

Положение

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1569 «Созвездие»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления и виды надбавок, премий, выплат стимулирующего характера и доплат работникам школы за качественный результат труда.
- 1.2. Устанавливаемые доплаты, надбавки, премии, выплаты стимулирующего характера вводятся с целью повышения качества труда работников, обеспечения результативности их деятельности, повышения качества учебно-воспитательного процесса.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 31 декабря 2014 года)
 - Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ред.от 31.12.2014г.
 - Приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»
 - Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»
 - Постановлением Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»
 - Постановлением Правительства Москвы от 28.12.2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы"
 - Постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве».
 - Постановлением Правительства Москвы от 1 ноября 2011г. №516-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 22.03.2011»
 - Постановлением Правительства Москвы от 27.03.2012г. №110-ПП «О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 №86-ПП и от 14.09.2010г. №789-ПП»
 - Постановлением Правительства Москвы от 28 декабря 2012 №658-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 22.03.2011г. №86-ПП»

- Постановлением Правительства Москвы от 31 августа 2011 года №407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве» (с изменениями на 26 декабря 2013г.)
- Постановлением Правительства Москвы от 01.02.2011г. №20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы»
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 27.01.2011 №61 «Об утверждении методических рекомендаций об установлении в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с руководителями подведомственных государственных учреждений условий, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда руководителей от средней заработной платы основного персонала государственного учреждения»
- Письмом Департамента финансов города Москвы от 01.02.2011 №78 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда руководителей и заместителей руководителей государственных образовательных учреждений
- Приказом Департамента образования г.Москвы от 15.04.2011г. №275 «О внесении изменений в Приказ Департамента образования г.Москвы от 31 января 2011 №78»
- Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации №СОГ-3/09 от 10.12.2012г. на 2013-2015 годы
- Приказом Департамента образования г.Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы" (с учетом изменений Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);
- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41.

2. Порядок установления доплат и надбавок, условия стимулирования

2.1. Доплаты, надбавки, премии, выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы на основании настоящего Положения.

2.2. Срок установления доплат, надбавок, премий, стимулирующих выплат зависит от вида и характера деятельности.

Виды сроков устанавливаемых надбавок, премий, доплат, стимулирующих выплат:

- на месяц;
- на учебный триместр;
- на учебный год;
- на учебное полугодие;
- на квартал;
- одновременно по итогам месяца
- одновременно по итогам учебного триместра;
- одновременно по итогам учебного года;
- одновременно по итогам учебного полугодия;
- одновременно по итогам квартала.

2.3. Предложения по объему, видам, срокам установления надбавок, доплат, премий, стимулирующих выплат вносятся на рассмотрение Управляющего Советом директором школы. Изменения в порядке установления надбавок, доплат, премий, стимулирующих выплат отражаются в изменениях и дополнениях к настоящему Положению.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения за результативность работы в предыдущем году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

2.5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующая выплата за увеличение контингента учащихся на 2% и более;
- стимулирующая выплата за создание и реализация планов и программ, оказывающих позитивное влияние на качество образования;
- единовременная стимулирующая выплата, премия (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеупомянутых, установлены быть не могут.

2.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректируются в случае невыполнения установленных показателей премирования.

2.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения могут устанавливаться приказом Департамента образования г.Москвы.

2.8. Единовременное премирование, стимулирующая выплата работников производится:

- за результативность работы;
- за результативность работы, повлиявшей на имидж образовательного учреждения;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений, обеспечивающих бесперебойное функционирование гимназии;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- к праздникам, юбилеям и т.д.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора Гимназии по согласованию Управляющего совета, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.9. При случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам направляется на единовременные доплаты стимулирующего характера за повышенную интенсивность работы, расширение должностных обязанностей, высокую результативность деятельности, к праздникам, юбилейным датам школы, сотрудников, а также выплаты, предусмотренные коллективным договором.

2.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы.

2.11. Суммы стимулирующих выплат могут варьироваться в зависимости от личного вклада каждого работника в качественную подготовку мероприятий и результаты деятельности

Гимназии и устанавливаются приказом директора Гимназии по согласованию с Управляющим советом, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.12. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 10-15 человек избирается на заседании трудового коллектива.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором гимназии.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.1. Администрация Гимназии представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты деятельности каждого сотрудника в соответствии с критериями и показателями.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет рейтинговый список работников, достойных стимулирования.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговым рейтинговым списком. С момента знакомства работников с данным списком в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.4. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.5. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым списком, оформляется протокол, который передается в

Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе устанавливать ежемесячно минимальный порог для начисления стимулирующей части работникам школы.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы и личного вклада каждого работника и определяются в суммовом, балльном, процентном эквиваленте.

4.8. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы могут устанавливаться на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;

б) вычисление стоимости одного балла по формуле: в начале расчетного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников).

в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

4.9. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющего совета школы, директор школы издает приказ об установлении сумм выплат стимулирующего характера работникам в зависимости от личного вклада каждого работника в качественную подготовку мероприятий и результаты деятельности Гимназии.

5. При оценке труда работника школы в пределах его профессиональной компетенции учитываются следующие показатели качества для его стимулирования и премирования:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сохранение, увеличение контингента учащихся;
- работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся;
- выполнение особо важной для школы работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся по предмету;
- 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 школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- работа по развитию общественно-государственного управления школы;
- эффективная работа с родителями.

6. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

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

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

где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующий фонд;

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

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

6.2. Ежемесячные поощрительные выплаты за стабильно высокую результативность, эффективность и продуктивность профессиональной деятельности работника, выплаты предусмотренные коллективным договором устанавливаются на определённый финансовый период и утверждаются Советом школы по представлению директора школы.

6.3. Поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

– отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;

- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий.

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

- локальное профессиональное сообщество (предметное методическое объединение, профсоюзный комитет) составляет и рассматривает Основания для премирования и выдвигает работников на материальное поощрение за определённые достижения;
- Совет школы рассматривает и утверждает Основания для премирования 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 школы;

Φ_o – доля стимулирующего фонда, определяемого для разовых поощрительных выплат (премий);

B_o – общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы, прошедшими конкурсную комиссию;

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

6.5. Основанием для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам школы являются следующие *качественные показатели*:

- Обеспечение современного качества общего образования;
- Сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического

сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками школы.

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

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

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

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

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

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы научно-методического совета.

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

Работник школы 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.

7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

7.1 Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

7.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, учебного триместра квартала, учебного полугодия, учебного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категория работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся- победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий дополнительного образования и посещаемость не менее 90% воспитанниками занятий в дошкольных учреждениях
	Реализация программ базового и углубленного уровня
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверхфинансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей)обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) обучающихся

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам

Показатели и индикаторы	Баллы	Отчетный период
1. Образовательные достижения учащихся, обучающихся у данного учителя		
<i>1.1. Доля обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки:</i>		
ЕГЭ: Отсутствие «2» по русскому языку и математике Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ по предмету 100 баллов (за каждого выпускника) Наличие выпускников, получивших высокие баллы на ЕГЭ 90 и более баллов (за каждый результат)	2 5 3	Учебный год
ОГЭ: 100% выпускников успешно сдали ОГЭ <ul style="list-style-type: none"> ▪ по русскому языку и математике ▪ по другим предметам (при наличии более семи сдававших) 	2 1	Учебный год
Результаты окружного, городского мониторингов (с наблюдателем): Отсутствие «2»	2	Учебный год
Соответствие или превышение общегородского показателя (не ниже 60%)	3	
<i>1.2</i> Наличие достижений среди обучающихся у данного учителя детей по результатам участия в рейтинговых мероприятиях (творческих, исследовательских, проектных работ, олимпиадах, соревнованиях и т.д.): Победители и призеры ВОШ Финальный этап (за каждое призовое место) Победители и призеры ВОШ (за каждое призовое место) Победители и призеры МОШ, конкурса «Музеи. Парки. Усадьбы», проекта «Не прервется связь поколений» (за каждое призовое место) Победители и призеры конкурсов и олимпиад, рекомендованных Минобрнауки по инженерному, медицинскому и техническому направлениям (за каждый результат) Федеральный уровень Региональный уровень Социально-значимые мероприятия (рекомендованные ДОГМ и Минобрнауки): до 10 человек Социально-значимые мероприятия, которые отсутствуют в списке рекомендованных: до 10 человек	20 15 5 5 3 1 0,5	Учебный год
Организация проектной деятельности (за проект)	0,5 - 1	Триместр
<i>1.3. Доля обучающихся, повысивших уровень обученности по данному предмету</i> Отсутствие неуспевающих, потенциальных отличников и хорошистов во всех классах, где учитель ведёт преподавание предмета, по результатам завершения отчетного периода.	0,5 - 1	Триместр
<i>1.4. Доля учащихся, повысивших общий уровень обучаемости, положительная динамика в уровне развития внутренних ресурсов учебного успеха ученика, в том числе мотивации.</i>	0,5 - 1	Триместр
<i>1.5. Эффективность реализации дифференцированного подхода в работе с учащимися различной учебной мотивации и по направлениям (группа риска, инвалиды и т.д.)</i>	0,5 - 1	Триместр
2. Деятельность учителя по совершенствованию собственной профессиональной компетентности		

2.1. Деятельность учителя в методической системе школы: <ul style="list-style-type: none"> ▪ доклад, мастер-класс, открытый урок, получивший позитивные отзывы слушателей (за каждое включение в программу семинара, педсовета, мастер-класса и т.д.) 	0,5 - 2	Триместр, учебный год
2.2. Участие и победы в профессиональных конкурсах разного уровня: - за участие в конкурсах профмастерства окружного, городского и федерального уровней; - прошедшие отборочный этап - победителям и призером профессиональных конкурсов	2 10 20	Учебный год
2.3. Качество внеурочной предметной деятельности: организация и проведение открытых предметных мероприятий в рамках внутришкольных программ, экскурсий, работа с портфолио учащегося (наличие системы внеурочной деятельности)	0,5 - 2	Триместр
Деятельность учителя по реализации требований по сохранению здоровья обучающихся в учебном процессе: <ul style="list-style-type: none"> • качество обустройства предметного кабинета • обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности ОП, охраны труда, СанПиНов Отсутствие травм на уроках и ввремя дежурства учителя	0,5 - 1	Учебный год
2.5. Наличие публикаций за отчетный период: - за публикацию в сборниках окружного, городского и федерального уровня (за публикацию)	0,5 - 1	Учебный год
2.6. Качество реализации учителем требований Закона об инклюзии (обучении детей с ОВЗ в московских школах)	0,5 - 1	Учебный год
2.7. Результативность деятельности учителя по реализации ООП образовательного учреждения и развитию метапредметных умений обучающихся, использование образовательных технологий, целенаправленно развивающих владение универсальными учебными действиями (УУД) 1 уровень 2 уровень	3000 5000	Учебный год
2.8. Реализация программ, оказывающих позитивное влияние на качество образования	0,5 - 2	Учебный год
2.9. Создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария	500-1000	Учебный год, триместр, месяц, квартал
2.10. Активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	2 – 50 баллов	Учебный год
3. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива		
3.1. Активность в решении ситуативных проблем ОУ: <ul style="list-style-type: none"> • другие виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями 	0,5 - 2	Триместр, учебный год
4. Воспитательная деятельность классного руководителя		
4.1. Наличие системы воспитательной работы в данном классе:		
Работа с учащимися группы риска (за каждого ученика)	0,5 - 1	Триместр
Наличие портфолио класса у классного руководителя	0,5 - 1	Учебный год
Проведение досуговых открытых мероприятий по развитию общей культуры учащихся класса. (за каждое мероприятие)	0,5 - 1	Триместр
4.2. Работа по вовлечению учащихся в систему самоуправления:		Учебный

Положительная динамика сформированности классного самоуправления Вовлечению учащихся в систему школьного самоуправления	0,5 - 1	год
Соблюдение правил поведения учащихся, САНПиНов (дисциплина, отсутствие пропусков по н/п, порчи школьного имущества, внешний вид, вторая обувь)	0,5 - 1	Триместр
4.3 Система работы с коллективом родителей: Активное участие родителей в родительских собраниях, консультирование родителей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	0,5 - 1	Учебный год
Классное руководство в выпускных классах.	0,5 - 1	Учебный год
Наличие рабочего сайта класса, оформление классных уголков, классных комнат, поддержание в них чистоты и порядка.	0,5 - 1	Учебный год

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам дополнительного образования

Показатели и индикаторы	Баллы	Отчетный период
1.Наличие достижений среди обучающихся у данного педагога обучающихся-победителей и призеров рейтинговых мероприятий: 2.Победители и призеры ВОШ Финальный этап (за каждое призовое место) 3.Победители и призеры ВОШ (за каждое призовое место) 4.Победители и призеры МОШ, конкурса «Музеи. Парки. Усадьбы», проекта «Не прервется связь поколений» (за каждое призовое место) 5.Победители и призеры конкурсов и олимпиад, рекомендованных Минобрнауки по инженерному, медицинскому и техническому направлениям (за каждый результат) Федеральный уровень Региональный уровень 6.Социально-значимые мероприятия (рекомендованные ДОГМ и Минобрнауки): до 10 человек 7.Социально-значимые мероприятия, которые отсутствуют в списке рекомендованных: до 10 человек	20 15 5 5 3 1 0,5	триместр
8.Посещаемость занятий не менее 90% обучающимися	1	Триместр

Показатели премирования воспитателей

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Отчетный период
1.	Посещаемость занятий не менее 90% воспитанниками	2	Триместр
2.	Преимственность	2	триместр
3.	Качественная организация внеучебной работы	1	Триместр
4.	Отсутствие травм с воспитанниками	1	Триместр
5.	Наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство, использование нестандартных форм проведения занятий	1	Учебный год
7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.	1	Триместр
8.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок. Рекомендаций. Учебных пособий.	1	Учебный год
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж	1	Учебный

	школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей. Участие в конкурсах професс. мастерства.		год
10	Другие виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями	1	Триместр

Показатели премирования административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер, начальник отдела кадров)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Отчетный период
Работа с учащимися			
1.	За высокий уровень организации и проведения мониторинга в образовательной организации	2	Учебный год
2.	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам года. (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	1	Учебный год
3.	Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в районных, окружных, городских, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	2	Триместр
4.	Разработка и организация системы учета индивидуальных достижений учащихся	1	Триместр
Работа с коллективом			
1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсных мероприятиях различного уровня и представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях. (за каждое участие)	1	Учебный год
2.	Качественная организация и координация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, экспертный совет, органы ученического самоуправления, школьные комиссии, Управляющего совета школы и т.д.)	2	Учебный год
Организация контроля			
1.	Высокий уровень организации и контроля процессов в образовательной организации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	3	Триместр
Работа с родителями			
1.	Организация работы, мероприятий с привлечением родителей, консультирование, информирование.	1	Учебный год
Административная деятельность			
1.	Качественное выполнение годового плана работы.	1	Учебный год
2.	Уровень организации работы по проведению мероприятий. Качественная подготовка.	1	Триместр
3.	Отсутствие нарушений правил ТБ, травматизма, правил внутреннего распорядка по школе. (за отчетный период)	1	Триместр
4.	Полнота и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации. Уровень ведение документации.	1	Учебный год
5.	Степень и эффективность работы, проведения мероприятий по охране труда, созданию безопасных условий организации образовательного процесса и учреждения. (инструктажи, документы, помещение, взаимодействие и т.д.)	1	Триместр
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	2	Учебный год
7.	За высокое качество и своевременную сдачу отчетности.	1	Учебный год
8.	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.	1	Учебный год

9.	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений)	1	Учебный год
10..	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	1	Учебный год

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки младшему обслуживающему персоналу (рабочий по обслуживанию здания, уборщик помещений, гардеробщик).

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Отчетный период
1.	Проведение генеральных уборок. Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории.	2	Учебный год
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	2	Триместр
3.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	1	Триместр
4.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций, аварийных ситуаций.	1	Триместр
5.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. Отсутствие аварийных ситуаций за данный период.	1	Учебный год
6.	Другие виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями.	2	Триместр

Показатели премирования иных работников (завхоз, экономист, учетчик, специалист, администратор, бухгалтер, водитель, документовед, костюмер, инженер, техник, лаборант, режиссер, художник-постановщик, художник-модельер)

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Отчетный период
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. Отсутствие аварийных ситуаций за данный период.	1	Учебный год
2.	Создание качественного программного обеспечения.	2	Учебный год
3.	Высокая степень оперативности функционирования сайта.	1	Триместр
4.	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др. Качественная организация и проведение генеральных уборок школы, субботников.	1	Триместр
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния, сооружений, пособий, технических средств, мебели, хозяйственного инвентаря.	1	Учебный год
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	Триместр
7.	Активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.		

Показатели премирования учебно-воспитательного персонала (библиотекарь, секретарь, помощник воспитателя)

№ п/п	Показатели	Макси-мальный балл	Отчетный период
1.	Участие учащихся в районных, окружных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах	2	Учебный год
2.	Оперативность, системность, качественное и своевременное ведение документации.	2	Триместр
3.	Использование информационных технологий, эффективных форм в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей.	1	Учебный год
4.	Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.	2	Триместр
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	2	Триместр
6.	Другие виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями	2	Триместр

Показатели премирования прочих педработников (педагог-психолог, логопед, педагог-организатор, методист, старший методист, инструктор по физической культуре, музыкальный работник, концертмейстер)

№ п/п	Показатели	Макси-мальный балл	Отчетный период
1.	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения (выступления)	1	Триместр
2.	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	1	Триместр
3.	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	1	Триместр
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	1	Триместр
5.	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	1	Триместр
6.	Активное взаимодействие с учреждениями. (Государственные музеи, архивы, библиотеки, школьные музеи и т.д.)	1	Триместр
7.	Работа с родительской общественностью. Работа со страничкой на сайте.	1	Триместр
8.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися « группы риска»	1	Учебный год
9.	Положительная динамика вовлеченности несовершеннолетних с низким уровнем учебной мотивации во внеурочную деятельность (систему дополнительных занятий, занятий в блоке ДО). Охват организованными формами отдыха в каникулярное время	1	Учебный год
10.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах.	1	Учебный год
11.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок. Рекомендаций. Учебных пособий	1	Учебный год

12.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	2	Учебный год
13.	Другие виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями	2	Триместр

8.Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников.

8.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет общеобразовательного учреждения апелляцию.

8.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

8.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

8.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и работник, подавший апелляцию.

8.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

8.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.