



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

«Школа № 97»

ул. Кременчугская, дом 46, г. Москва 121357

тел: 8 (499) 445-06-64, Факс: 8 (499) 445-06-64, e-mail: 97@edu.mos.ru, <http://sch97z.mskobr.ru>

ОКПО 13177734, ОГРН 1127747084519, ИНН 7731435497, КПП 773101001



Утверждено и введено в действие приказом от 01.09.2017 № 66/02-кр
Директор ГБОУ Школа № 97

И.В. Мальцевская



Согласовано с профсоюзным комитетом от 29.08.2017 г. протокол № 2

Председатель профкома

Н.А. Обвсянникова

Согласовано
Управляющим советом
от 01.03.2017 г. протокол № 35
Председатель Управляющего совета
А.В. Кибзий

Положение о назначении стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97» (далее – ГБОУ Школа № 97).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, приказом ДОГМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОГМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы (зарегистрировано Комитетом общественных связей г. Москвы от 01.04.2014г. № 5), приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 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», приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОГМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОГМ от 12.02.2015г. № 40», письмо ДОГМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОГМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методике назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОГМ» и др.

1.3. Настоящее положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- укрепления и развития материально-технической базы;
- повышения качества образовательного процесса;

1.4. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты учителям, воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
- выплаты работникам за качество образования и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, воспитанников;
- выплаты за достижения в сфере образования;
- за реализацию определенных видов деятельности

1.5. Виды, порядок, условия, размеры стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением.

1.6. Положение о порядке и условиях назначения стимулирующих выплат работников ГБОУ Школа № 97 согласовано с Управляющим советом и утверждено руководителем ГБОУ Школа № 97 с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются ГБОУ Школа № 97 в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

1.8. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам за выполнение установленных критериев устанавливается по представлению и на основании выводов экспертной комиссии. По итогам работы прошедшего учебного года могут устанавливаться стимулирующие выплаты в текущем учебном году.

1.9. Для реализации поставленных целей в ГБОУ Школа № 97 вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой образовательной организации;
- представление к награждению Благодарностью, Почетной грамотой Департамента образования города Москвы;
- представление к награждению Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление для присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии, доплаты).
- почетное звание «Почетный работник образования города Москвы»
- почетный знак «Заслуженный учитель города Москвы»
- Почетное звание
- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»
- Иные отраслевые награды

II. Порядок установления стимулирующих выплат (премий, доплат)

2. Установление и осуществление стимулирующих выплат (премий, доплат) производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст), который определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоо} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТоо- фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда: до 30% от фонда оплаты труда образовательной организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на повышение заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации

приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{см1}} + \text{ФОТ}_{\text{см2}} + \text{ФОТ}_{\text{см3}}, \text{ где}$$

ФОТ_{см1} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

ФОТ_{см2} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

ФОТ_{см3} - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (премий, доплат):

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии по результатам работы в текущем учебном году;
- доплаты за осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в рамках административно-управленческой и общественной деятельности, а также за организацию работником общественной деятельности;
- разовые премии;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права.

Для обеспечения уровня оплаты труда не ниже МРОТ в городе Москве на адаптационный период могут назначаться (социальные) доплаты на данный период.

2.1.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном 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 положительно 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 работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

Применение стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.2. Премирование работников по результатам работы в текущем учебном году (месяц, квартал, полугодие) осуществляется на основе анализа результативности его трудовой деятельности в соответствии с критериями премирования в соответствии с приложениями 1,2,3,4 к настоящему Положению.

За личный вклад в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе, Учреждение имеет право устанавливать стимулирующие выплаты работникам в абсолютном и (или) процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от степени участия. Премирование работников по результатам работы в текущем учебном году (месяц, квартал, полугодие) производится в течение учебного года (с 1 сентября по 31 августа), за виды д

еятельности по организации образовательного процесса, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, предусмотренных настоящим положением, как фиксированной суммой, так и в процентном соотношении от должностного оклада.

Применение стимулирующих выплат в виде премий по результатам работы в текущем учебном году к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.3. Основаниями для начисления разовых премий являются результаты работы, перечисленные в приложениях 1,2 ,3,4 настоящего положения по категориям работников.

Применение стимулирующих выплат в виде разовых премий к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.4. Премии по результатам работы в текущем учебном году, а также разовые премии могут быть отменены или их размер может быть уменьшен при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий по вине работника, а также при наличии:

- дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников учреждения;
- случаев порчи имущества по вине работника;
- случаев травматизма воспитанников вследствие несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности;
- случаев неоднократного нарушения сотрудником правил трудовой дисциплины педагогической этики.

2.1.5. Основаниями для начисления иных выплат стимулирующего характера, установленных коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права, являются:

- наличие у педагогического работника первой или высшей квалификационной категории¹;
- наличие у административного или педагогического работника почетных званий, ученой степени («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», « Заслуженный работник культуры Российской Федерации», лауреат премии Мэрии Москвы, лауреат премии города Москвы в области образования, «Почётный работник общего образования Российской Федерации»)²;
- наличие у педагогического работника статуса молодого специалиста³;
- юбилеи работника 50, 55, каждые следующие 5 лет (при условии непрерывной работы в ГБОУ Школа № 97 не менее одного календарного года);
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и локальными актами ГБОУ школа № 97.

Применение стимулирующих выплат в виде иных выплат стимулирующего характера, установленных коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права, не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном, так и процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Конкретный размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом руководителя ГБОУ Школа № 97 в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и может корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

¹Пункт 2.6. Приложения № 4 к коллективному договору ГБОУ Школа № 97 на 2016-2019 гг; п.3 Приказа Минобрнауки РФ"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность " от 7 апреля 2014 г. N 276 г. Москва; п.11 Приказа Минздравсоцразвития РФ«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» от 26.04.2013 № 167н

² Часть 5 статьи 15 Закона города Москвы « О развитии образования в городе Москве» от 20 июня 2001 года № 25

³ Пункт 8.1. Постановления Правительства Москвы от 23 марта 2004 года № 172 ПП; Часть 5 статьи 15 Закона города Москвы « О развитии образования в городе Москве» от 20 июня 2001 года № 25

2.3. Все виды стимулирующих выплат могут производиться как в отношении основного состава сотрудников, так и в отношении внешних совместителей.

III. Порядок представления к награждению грамотам разного уровня

3. Представление к награждению отраслевыми наградами производится последовательно от уровня к уровню в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения;
- обсуждение кандидатуры на методическом совете или на общем собрании работников образовательной организации - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании работников образовательной организации;
- согласование кандидатуры на Управляющем совете, профсоюзном комитете.

*Приложение №1
(педагогические работники)*

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом	1-3	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	
Основания для разового премирования	3	Позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях конференциях.	1-3	
	4	Эффективное взаимодействие с семьей (проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	5	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	6	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	7	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	8	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	9	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ВОСПИТАТЕЛЯ ГКП

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом	1-3	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	
Основания для разового премирования	3	<u>Высокий уровень адаптации воспитанников:</u>	1-3	
	4	Эффективное взаимодействие с семьей (проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	5	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	6	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	7	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	8	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	9	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ТЬЮТОРА, МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗО, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Положительная динамика обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик (на соответствие ФГОС) Уровень равен городу Уровень выше города	0,25 0,5	
	3	Отсутствие правонарушений среди обучающихся(личный вклад): состоящих на внутреннем школьном учете; состоящих на внешнем учете (в органах УВД)	1 2	
Основания для разового премирования	4	Вклад в подготовку обучающихся и результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся, воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, фестивалях, конференциях.	1-3	
	5	Эффективное взаимодействие с семьей (проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	6	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	7	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	8	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	9	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	10	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии оценки результативности и качества работы для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году

ПЕДАГОГА - ОРГАНИЗАТОРА, СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ, МЕТОДИСТА

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом	3	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе успешная работа 1-3 кружков; 3-5 кружков; свыше 5.	1 2 3	
	3	Работа с педагогической и родительской общественностью, а также работа по профилактике детского травматизма, соблюдению техники безопасности	2	
Основания для разового премирования	4	Вклад в позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях воспитанников, педагогов в конкурсах, соревнованиях, фестивалях конференциях	1-3	
	5	Наличие и востребованность вариативных форм (наполняемость не менее 15 человек в группе, посещаемость не менее 55 %)	1-3	
	6	Выполнение особо важных и ответственных поручений (подтвержденное отсутствием предписаний и штрафов по актам проверок)	1-3	
	7	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	8	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	9	Наличие призовых мест на уровне (районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	10	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	11	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

**Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий
УЧИТЕЛЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ПО ОБЖ**

Критерии	Показатели	Баллы	Условия назначения
----------	------------	-------	--------------------

Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Вклад в позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся по итогам сдачи ЕГЭ, ОГЭ(за каждого обучающегося) по итогам участия в рейтинговых мероприятиях и спортивных соревнованиях, а также по итогам участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, конференциях, проектах из перечня значимых мероприятий Департамента образования г. Москвы Окружного уровня Городского уровня Федерального уровня Международного уровня	0,5 -5 0,5 1,5 2,5 5	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Подготовка обучающихся – победителей/ призеров: Всероссийской олимпиады (муниципальный этап) Всероссийской олимпиады (городской этап) Всероссийской олимпиады (федеральный этап) Всероссийской олимпиады (международный этап) Московской олимпиады	1 2 3 5 2-3	
	3	Положительная динамика обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик (на соответствие ФГОС) Уровень равен городу Уровень выше города	1 1,5	
	4	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	
	5	Отсутствие правонарушений среди обучающихся (личный вклад): состоящих на внутреннем школьном учете; состоящих на внешнем учете (в органах УВД)	1 2	
Основания для разового премирования	6	Вклад в подготовку и обучение отличников, подтвержденных внешней экспертизой	1	
	7	Активное участие в организации внеурочных мероприятий («Университетские субботы», « Профессиональные среды», проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	8	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	9	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	10	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	11	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	12	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА,

ПЕДАГОГА- БИБЛИОТЕКАРЯ

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Вклад в позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях конференциях по итогам участия в рейтинговых мероприятиях и спортивных соревнованиях из перечня значимых мероприятий Департамента образования г. Москвы Окружного уровня Городского уровня Федерального уровня Международного уровня	0,5 1,5 2,5 5	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	
Основания для разового премирования	3	Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся (проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	4	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	5	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	6	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	7	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	8	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

Критерии	Показатели		Баллы	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Личный вклад в подготовку обучающихся – победителей/ призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, соревнования, фестивали, научные конференции)	1-5	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с данными независимых диагностик (на соответствие ФГОС) Уровень равен городу Уровень выше города	0,25 0,5	
	3	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	
	4	Отсутствие правонарушений среди обучающихся (личный вклад): состоящих на внутреннем школьном учете; состоящих на внешнем учете (в органах УВД)	1 2	
	5	Успешная реализация не менее 4 профилей обучения;		
	6	Эффективная работа по организации процедуры государственной итоговой аттестации	1-5	
Основания для разового премирования	7	Активное участие в организации внеурочных мероприятий («Университетские субботы», « Профессиональные среды», проведение совместных конкурсов, выставок, мастер-классов, посещение театров, музеев)	1-3	
	8	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	1-3	
	9	Участие в профессиональных конкурсах	1-3	
	10	Наличие призовых мест на уровне (Районном, окружном, городском и выше)	1-3	
	11	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	12	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	1-10	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Выполнение утвержденного государственного задания, плана финансово-хозяйственной деятельности	?	
	3	Отсутствие замечаний со стороны финансового отдела главного распорядителя бюджетных средств	1	
Основания для разового премирования	4	Выполнение особо важных и ответственных поручений, финансовых операций для нужд учреждения	1-3	
	5	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	

*Приложение №3
(работники из числа УВР, МОП)*

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ЗАВХОЗА

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	2	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
Основания для разового премирования	2	Выполнение особо важных и ответственных поручений	1-3	
	3	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	4	Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля	1-3	
	5	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и проведения ремонтных работ	1-3	
	6	Обеспечение контроля и высокого качества организации услуг по питанию	3	
	7	Выполнение мероприятий по экономии и энергоэффективности	2	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом	3	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	2	
Основания для разового премирования	3	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	4	Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля	1-3	
	5	Превышение плановой наполняемости групп (в группах 1,5 до 3 лет-20 детей; в группах от 3 до 7 лет-25 детей)	1-3	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

**РУКОВОДИТЕЛЯ ОТДЕЛА, СПЕЦИАЛИСТА, ЛАБОРАНТА, БУХГАЛТЕРА, СЕКРЕТАРЯ ПО
УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, ДОКУМЕНТОВЕДА**

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	2	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность, подтвержденная результатами внутреннего и внешнего контроля	1-3	
Основания для разового премирования	3	Выполнение особо важных и ответственных поручений для нужд учреждения	1-3	
	4	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
	5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, обучающихся, а также сотрудников учреждения	1-2	

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Критерии	Показатели		кол-во бал-в	Условия назначения
Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году	1	Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад)	2	Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики
	2	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом	1-3	
Основания для разового премирования	3	Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля	1-3	

*Приложение 4
(для всех категорий работников)*

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

Категории работников	Основание для премирования	Способ расчета
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятия городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	фикс. сумма
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик	фикс. сумма
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом	фикс. сумма
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся, в т. ч. состоящих на учете в ОДН и школе	фикс. сумма
	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	Наличие призеров и победителей этапов Всероссийской олимпиады школьников, Московской олимпиады школьников	фикс. сумма
	Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства ("Молодые - молодым", "Педагог года" и др.)	фикс. сумма
	Наличие призеров, победителей, дипломантов, лауреатов интеллектуальных, военно-патриотических, творческих и социальной направленности конкурсов, спортивных соревнований различного уровня	фикс. сумма
	Наличие публикаций в электронной и/или печатной форме (по предоставлению автора)	фикс. сумма
	Лучшие личные профессиональные информационные пространства в сети Интернет	фикс. сумма
	Достижение уровня результатов в независимой диагностике знаний обучающихся МЦКО выше городского уровня	фикс. сумма
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	фикс. сумма
	Отсутствие задолженности за оказание услуги ухода и присмотра в дошкольном отделении, а также услуг дополнительного образования, при их наличии	фикс. сумма
	Внедрение технологий, повышающих уровень посещаемости воспитанниками групп дошкольного отделения, выполнение дето/дней на уровне не ниже 75%	фикс. сумма
	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культура общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
	Организацию и проведение на высоком профессиональном уровне просветительской и методической работы с участниками образовательного процесса в рамках организации мероприятий («День открытых дверей» и др.)	фикс. сумма
	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
	Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО	фикс. сумма
	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
Работа при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	фикс. сумма	
Вклад классного руководителя в организацию интересного и полезного досуга обучающихся, социально-значимой деятельности	фикс. сумма	
Вклад классного руководителя в олимпиадные достижения обучающихся во внеурочной деятельности	фикс. сумма	

	Вклад классного руководителя в заботу об обучающихся, нуждающихся в особой педагогической поддержке	фикс. сумма
	Вклад классного руководителя в организацию взаимодействия с родителями	фикс. сумма
	Вклад классного руководителя в формирование позитивного имиджа образовательной организации	фикс. сумма
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания	фикс. сумма
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	фикс. сумма
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	фикс. сумма
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	фикс. сумма
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса	фикс. сумма
	Обеспечение средней посещаемости по дошкольному отделению в отчетный период не ниже 75%	фикс. сумма
	Отсутствие отрицательной динамики по численности контингента воспитанников	фикс. сумма
	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культуру общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
	Организацию и проведение деятельности мини ОСИП на базе образовательной организации	фикс. сумма
	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО	фикс. сумма	
	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций	фикс. сумма
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	Обеспечение качественной уборки территории, при осложненных погодных условиях (большой объем снега, листьев)	фикс. сумма
	Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и территорий образовательного комплекса в зимний период	фикс. сумма
	Своевременное и качественное выполнение срочных заданий по поручению администрации	фикс. сумма
	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	Интенсивность и высокую результативность работы, за отсутствие замечаний в актах проверок контролирующих и надзорных органов (при наличии проверок)	фикс. сумма

Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников	фикс. сумма
Организация проведения весенних уборочных работ и субботников	фикс. сумма
Организация, подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.	фикс. сумма
Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
Успешное выполнение плановых показателей.	фикс. сумма
Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
