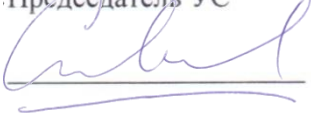


Введено
в действие приказом
от 30.08.2019 г. № 1493
Директор ГБОУ Школа № 293
А.Е. Глозман
«30» _____ 2019 г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Протокол № 26 от 30.08.2019 г.
Председатель ПК

«30» _____ 2019 г.

Утверждено
Управляющим Советом
Протокол № 4 от 30.08.2019 г.
Председатель УС

«30» 08 _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 293 имени А.Т.Твардовского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановлением Правительства Москвы от 22 марта 2011г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве».

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности и ответственности работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №293 им. А.Т.Твардовского» (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Школы и содержит единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников согласовываются с управляющим советом образовательной организации и утверждаются приказом директора образовательной организации.

1.5. Стимулирующие выплаты:

- это выплаты направленные на стимулирование заинтересованности работников в повышении качества работы и ответственности за выполнение поставленных задач;

- это поощрительные выплаты по результатам труда, которые определяются личным трудовым вкладом, с учетом конечных качественных результатов.

1.6. На основании данного Положения каждый работник Школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.7. Стимулирующие выплаты включают в себя стимулирующие ежемесячные доплаты, поощрительные единовременные выплаты и поощрительные выплаты по итогам полугодия и учебного года. Максимальный период выплат один год.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах и объемах стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, которая формируется за счет субсидии на выполнение государственного задания, за счет средств от приносящей доход деятельности, за счет средств субсидий на иные цели, не связанных с выполнением государственного задания.

1.9. Стимулирующие выплаты для каждого работника Школы не ограничиваются определенным размером.

1.8. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы осуществляется комиссией, утвержденной Управляющим советом Школы, с обязательным включением в ее состав представителя от профсоюзной организации Школы.

1.9. Критерии качества и результативности труда работников школы разрабатываются школой самостоятельно, отдельно для следующих категорий работников школы:

- для педагогического персонала школы;
- административно-управленческого персонала школы;
- для учебно-вспомогательного персонала школы;
- для младшего обслуживающего персонала школы.

1.10. Каждый работник Школы вправе оспорить решение комиссии по распределению стимулирующих выплат в трехдневный срок после ознакомления с решением.

1.11. Настоящее Положение утверждается директором Школы после согласования с Управляющим советом и профсоюзной организацией Школы.

1.12. Управляющий совет Школы осуществляет общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров.

2. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы устанавливаются на основании предоставленного педагогом самоанализа деятельности по итогам полугодия (приложение 1) или учебного года (приложение 2), в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников, утвержденными настоящим положением.

Дополнительными основаниями для повышения стимулирующих выплат являются:

- стабильно высокие результаты образовательных достижений обучающихся;
- создание социокультурной развивающей образовательной среды, способствующей достижению высоких образовательных результатов, воспитанию и социализации личности;
- создание комфортных условий обучения для детей с особыми возможностями здоровья, способствующих достижению высоких образовательных результатов;
- стимулирование профессиональной деятельности молодых педагогов в адаптационный период.

2.2. Условиями рассмотрения на комиссии по распределению стимулирующих выплат кандидатуры педагога для назначения стимулирующих выплат является:

- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- При наличии дисциплинарных и административных взысканий за истекший период решение о выплате стимулирующего характера принимается директором Школы.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется путем суммирования баллов за прошедший отчетный период по всем критериям и показателям для каждого работника Школы.

2.4. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной для ежемесячных выплат педагогическим работникам за данный отчетный период, делится на общую сумму баллов по критериям всех педагогических работников. В результате определяется денежный вес (в рублях) одного балла. Денежный вес одного балла может определяться отдельно для дошкольных и школьных отделений, а также в разрезе категорий персонала.

Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера за отчетный период.

2.5. Критерии оценки деятельности педагогических работников школьных отделений для установления стимулирующих выплат

№	Показатели	Критерии	Результативность	Баллы	Период выплат
1.	Высокое качество учебной деятельности педагога	1.1. Позитивная динамика и стабильность учебных достижений, подтвержденная административным контролем	Показатели качества знаний по итогам года, подтвержденные ВШК:		год
			-предметы 1 группы:	>30% >40% >50% >60% >70% >80% >90%	
			-предметы 2 группы:	>50% >60% >70% >80% >90%	2 4 6 8 10

		-предметы 3 группы: > 70%	2	
		>80%	4	
		>90%	6	
		отсутствие неуспевающих и неаттестованных по неуважительной причине	2	
	1.2. Позитивная динамика и стабильность учебных достижений, подтвержденная результатами независимого мониторинга	Показатели качества знаний по итогам независимого мониторинга:		год
		-предметы 1 группы: >30%	1	
		>40%	3	
		>50%	5	
		>60%	7	
		>70%	9	
		>80%	11	
		>90%	13	
		-предметы 2 группы: >50%	1	
		>60%	3	
		>70%	5	
		>80%	7	
		>90%	9	
		-предметы 3 группы: > 70%	1	
		>80%	3	
		>90%	5	
		Успеваемость обучающихся по предмету		
		100%	5	
		95 – 99%	3	
		91 – 94%	1	
	1.3. Результаты сдачи обучающимися ЕГЭ	Процент обучающихся, набравших баллов более, чем значение, соответствующее высокому уровню подготовки ученика (ПБ2)		год
		80 – 100	15	
		65 – 79	10	
		50 – 64	5	
		35 – 49	3	
		менее 35	0	
		Отсутствие учащихся не достигших минимального балла	5	
	1.4. Результаты сдачи обучающимися ОГЭ	Успеваемость учащихся по предмету: 100%	5	год
		95 – 99%	2	
		< 95%	0	
		Дополнительные баллы за качество знаний:		
		85 – 100%	8	
		75 – 84%	6	
		65 – 74%	4	
		51 – 74%	2	
	1.5. Регулярное использование информационных технологий на различных этапах урока.	Использование мультимедийных технологий:		год
		-практически на каждом уроке;	10	
		-не более 1 раза в неделю;	5	
		-как правило, раз в месяц	1	
		Функционирование информационного пространства учителя	20	
	1.6. Регулярное использование современных педагогических технологий на уроке	Использование современных педагогических технологий:		год
		-практически на каждом уроке;	10	
		-не более 1 раза в неделю;	5	
		-как правило, раз в месяц	1	

		1.7. Проведение открытых уроков в соответствии с планом методической работы школы на высоком методическом уровне	-Для коллег по МО -для учителей других МО -для родителей	3 5 7	год
		1.8. Достижения обучающихся на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях	Подготовленные учителем победители и призеры: -на международном и всероссийском уровне -на городском уровне -на окружном уровне -на районном уровне	За каждого 15 10 5 3	год
2.	Высокие результаты научно-методической работы, распространение передового педагогического опыта.	2.1. Участие в методических семинарах и мастер-классах	Зафиксированное активное участие: -на международном и всероссийском уровне -на городском уровне -на окружном уровне -на районном уровне Зафиксированное пассивное участие	15 12 10 7 2	год
2.2. Результативное участие в профессиональных конкурсах.		Результативное зафиксированное участие: -на всероссийском уровне -на городском уровне -на окружном уровне	10 8 5	год	
2.3. Наличие публикаций, имеющих позитивные отзывы педагогического сообщества		Методическое пособие Статья Конспект урока Для интернет-публикаций необходимо указать ссылку	5 4 3	год	
2.4. Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций для использования на уроках		Наличие призовых мест в конкурсах и т.п.: -на всероссийском уровне -на городском уровне -на окружном уровне -на районном уровне - на уровне школы	6 5 4 3 2	год	
2.5. Наставничество над молодыми специалистами			до 10	год	
2.6. Наличие и ведение своей предметной интернет-страницы		Обновление не реже 1 раза в неделю Реже 1 раза в неделю	5 2	год	
2.7. Эффективное руководство предметным методическим объединением			5	год	
2.8. Участие в работе творческих групп.			до 10	год	
3.	Результативность внеурочной работы	3.1. Организация и проведение предметных дней, недель, фестивалей,	-для учащихся одного класса - для одной параллели - для нескольких параллелей - для всей школы	2 4 6 8	год

	педагога.	конкурсов, смотров, соревнований и т.п.			
		3.2. Руководство работой предметных кружков, организация работы по подготовке обучающихся к участию в олимпиадах и конкурсах.	-эффективная работа кружка -подготовка к олимпиаде одного учащегося	2 3	год
		3.3. Участие педагога с учащимися в работе районных, окружных и городских мероприятиях	руководитель группы заместитель руководителя	2 1	год
		3.4.Высокий уровень систематизации материалов, сохранность оборудования и мебели, уют и соблюдение СанПиН в кабинете.	По итогам смотра кабинетов По итогам проверки Роспотребнадзора при отсутствии замечаний	до 5 до 10	год
		3.5. Вовлечение в систему дополнительного образования и внеурочной работы социально-неадаптированных детей и детей «группы риска»	За каждого учащегося	2	год
		3.6. Успешное внедрение технологии «Портфолио учащихся»	>90% обучающихся класса >80% обучающихся класса >70% обучающихся класса	5 3 2	год
		3.7. Разработка и успешная реализация экскурсионной программы по предмету		до 5	год
4.	Результаты оценки деятельности педагога родительской и ученической общественностью	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся		5	полугодие
		4.2. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций		2	полугодие
5.	Результативность воспитательной работы педагога, классного руководителя.	5.1. Посещение театров, музеев, проведение экскурсий	Участие детей: >90% >70% >50% >30% За организацию дополнительно	4 3 2 1 2	полугодие
		5.2. Проведение тематических классных часов, вечеров, огоньков	Участие детей: >90% >70% >50%	3 2 1	полугодие
		5.3. Организация и проведение однодневных экскурсионных поездок за пределы г. Москвы	Участие детей: >90% >70% >50% >30% За организацию дополнительно	6 5 4 3 2	полугодие
		5.4. Организация и проведение	Участие детей:	За каждый	год

		многодневных экскурсионных поездок, походов, экспедиций за пределы г. Москвы	>90% >70% >50% >30%	день 4 3 2 1 2	
		За организацию дополнительно			
		5.5. Организация общешкольных дел		до 50	год
		5.6. Организация детей на подготовку общешкольных дел		до 10	полу-годие
		5.7. Участие в программе «Зритель»	Участие детей: >90% >70% >50%	3 2 1	полу-годие
6.	Качественное выполнение работ, порученных администрацией, не входящих в должностные обязанности	6.1. Оказание эффективной помощи администрации в осуществлении внутришкольного контроля		до 10	полу-годие
		6.2. Участие в формировании и реализации внебюджетной деятельности.		до 10	полу-годие
		6.3. Выполнение работ по поручению администрации, не входящих в круг должностных обязанностей		по договоренности	

1	Предметы 1 группы	математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия
2	Предметы 2 группы	литература, история, обществознание, география, биология, информатика, окружающий мир, природоведение
3	Предметы 3 группы	ИЗО, музыка, физкультура, МХК, ОБЖ, технология, экономика, экология

2.6. Критерии оценки деятельности педагогических работников дошкольных отделений для установления стимулирующих выплат

2.6.1. Воспитателям

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Посещаемость: 60% ... 70% детей 71% ... 80% детей 81% ... 90% детей 91% ... 100% детей	2 4 6 9
2	Достижения (активность) воспитанников (результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах и других мероприятиях)	2-8
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (систематическое применение здоровьесберегающих технологий, организация, разучивание и проведение подвижных игр, в том числе на прогулке, количество пропущенных детодней по болезни)	1-6
4	Вклад в повышение качества образования, распространение (представлением) собственного педагогического опыта: -Результат личного участия в профессиональном конкурсе (район/округ/город) -факт проведения открытого мероприятия /занятия на хорошем методическом уровне. Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе. Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	2/5/10 5-8
5	Участие в организации и проведении конкурсов, выставок ,мини- музеев, соревнованиях . Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые занятия, мастер-классы и др.). Статьи в методических и педагогических изданиях (на уровне	5-10

	округа, интернета, сайта детского сада.)	
6	Качество ведения документов (план воспитательно-образовательной работы, общие сведения о детях и родителях (законных представителях), табель посещаемости детей). Изучение методической литературы и пополнение данного раздела	2-7
7	Результативность взаимодействия с педагогическими работниками, специалистами Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам. Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство.	5-10
8	Качество взаимодействия с родителями (законными представителями): формы работы с родителями, родительская задолженность по оплате, конфликтные ситуации, жалобы. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, сотрудников.	5-10
9	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма)	2
10	При наличии травм у воспитанников	Минус 10
11	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10
12	Особый подход в создании предметно-развивающей среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном зале, игротеках, консультативном пункте, центре игровой поддержки, леготеке и т.д. (если есть в наличии прогулочных площадках и территории ДО в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности).	1-3
13	Сложность контингента воспитанников: дети с особыми возможностями здоровья, дети разного возраста, двух и многоязычных детей, требующие индивидуального подхода в обучении русскому языку	3-8
14	Наставническая работа с молодыми, малоопытными специалистами. Обобщение и трансляция опыта работа. Активное участие в методической работе ДО. Участие в окружной или городской экспериментальных площадка. Участие в конкурсном движении. Активное участие в методической работе детского сада. Проведение открытых мероприятий (родительские собрания, консультации и т.д.)	8-10

2.6.2. Музыкальным руководителям

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Посещаемость групповых занятий: 60% ... 70% детей 71% ... 80% детей 81% ... 90% детей 91% ...100% детей	2 4 6 9
2.	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (систематическое применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие травм)	5-7
3.	Вклад в повышение качества образования, распространение (представлением) собственного педагогического опыта: -Результат личного участия в профессиональном конкурсе (район/округ/город) -факт проведения открытого мероприятия /занятия на хорошем методическом уровне	2/5/11 3-5
4.	Повышение качества образования, распространение собственного педагогического опыта (открытые занятия в ДОУ и округе, участие в педагогических гостиных)	5
5.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма).	

	Оптимизация двигательной активности, профилактика утомляемости детей, соблюдение режима дня	2-5
6.	Общественная активность педагога (участие в организации и проведении конкурсов). Инновационная деятельность или участие в конкурсном движении (окружного или городского уровня); наличие авторских разработок	2-7
7.	Качество ведения документации. Планирование и проектирование текущей деятельности.	3-10
8.	Результативность взаимодействия с педагогическими работниками, специалистами (интегрированные занятия, проекты, разработка рекомендаций). Направленность и комплексирование программ и технологий по музыкальному воспитанию и развитию детей. Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	5-8
9.	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10
10.	Преимственность программы по музыкальному воспитанию и развитию дошкольников и образовательной программы ДО. Организация содержания образовательного процесса по музыкальному воспитанию и развитию детей. Оценка фиксации педагогом динамики музыкального развития ребёнка.	2-4
11.	Предоставление информации по организации общедоступного бесплатного основного, а также дополнительного дошкольного образования в электронном и демонстрационном виде. Повышение компетентности родителей в сфере музыкального воспитания и развития ребёнка. Обеспечение и развитие условий для художественно-эстетического развития дошкольников	3-5
12.	Система работы по адаптации ребёнка к условиям ДО. Обеспечение психологического комфорта и безопасности ребёнка во время его музыкальной деятельности.	3

2.6.3. Старшим воспитателям

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	5
2	Профессиональные достижения воспитателей и педагогов по направлениям курируемых старшим воспитателем	8
3	Подготовка и проведение старшим воспитателем семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования.	5
4	Результативное зафиксированное участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок и др.).	4
5	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары- практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики. Творческие микрогруппы, деловые игры, открытые просмотры и др.).	3-7
6	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес старшего воспитателя со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, педагогов. Специалистов окружного МЦ и др.	5
7	Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе. Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	3-5
8	Участие экспериментальных площадках, сетевом взаимодействии, конкурсном движении.	6
9	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций, участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных учебно-методических	4

	комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке).	
10	Доступность и качество методической информации. Оснащённость методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными и дидактическими материалами	5-8
11	Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (образовательной программы, программы развития учреждения, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.).	5
12	Высокий уровень организации старшим воспитателем аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	8-10

2.6.4. Учителям-логопедам

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Посещаемость групповых занятий: 60% ... 70% детей 71% ... 80% детей 81% ... 90% детей 91% ...100% детей	2 4 6 9
2	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (систематическое применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие травм)	5-7
3	Вклад в повышение качества образования, распространение (представлением) собственного педагогического опыта: - результат личного участия в профессиональном конкурсе (район/округ/город) -факт проведения открытого мероприятия /занятия на хорошем методическом уровне	2/5/11 3-5
4	Повышение качества образования, распространение собственного педагогического опыта (открытые занятия в ДОУ и округе, участие в педагогических гостиных)	5
5	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма)	2
6	Общественная активность педагога (участие в организации и проведении конкурсов). Проведение открытых мероприятий, выступлений на конференциях, педагогических советах, праздниках. Оказание помощи в организации и подготовке к мероприятиям. Практическое участие в семинарах, в ПМПК ДО, ОО и города.	7-10
7	Качество ведения документации (план работы, тетрадь взаимодействия с педагогами, тетрадь рекомендаций родителям, табель посещаемости, график работы)	3-10
8	Результативность взаимодействия с педагогическими работниками, специалистами (интегрированные занятия, проекты, разработка рекомендаций). Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	5-7
9	Изучение методической литературы и пополнение данного раздела	5-7
10	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10
11	Уровень развития воспитанников в результате коррекционной работы 50-30% 29-15%	4 3
12	Соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.	2

2.6.5. Инструкторам по ФИЗО

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1	Посещаемость групповых занятий: 60% ... 70% детей 71% ... 80% детей 81% ... 90% детей 91% ...100% детей	2 4 6 9

2	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (систематическое применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие травм) Наличие травм	5-7 Минус 10
3	Вклад в повышение качества образования, распространение (представлением) собственного педагогического опыта: -Результат личного участия в профессиональном конкурсе (район/округ/город) -факт проведения открытого мероприятия /занятия на хорошем методическом уровне	2/5/11 3-5
4	Повышение качества образования, распространение собственного педагогического опыта (открытые занятия в ДООУ и округе, участие в педагогических гостиных)	5
5	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма). Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровления и социальной адаптации детей в коллективе.	3-4
6	Общественная активность педагога (участие в организации и проведении конкурсов)	2-7
7	Качество ведения документации (план работы, тетрадь взаимодействия с педагогами, тетрадь рекомендаций родителям, табель посещаемости, график работы). Изучение методической литературы и пополнение данного раздела .	5-10
8	Результативность взаимодействия с педагогическими работниками, специалистами (интегрированные занятия, проекты, разработка рекомендаций). Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	5-7
9	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10
10	Анализ показателей диагностики физической подготовленности детей в сравнении с тем же показателем по годам - На уровне прошлого года - Выше прошлого года	0,5 1
11	Показатель физической подготовленности выпускников - На уровне прошлого года - Выше прошлого года	0,5 1
12	Наличие участия и призовых мест в спортивных соревнованиях: - Участие, проведение на уровне ДО - муниципального уровня	0,5 1

2.6.6. Воспитателям ГКП

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Посещаемость: 60% ... 70% детей 71% ... 80% детей 81% ... 90% детей 91% ...100% детей	2 4 6 9
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (систематическое применение здоровьесберегающих технологий, организация, разучивание и проведение подвижных игр, в том числе на прогулке, количество пропущенных детодней по болезни)	2-7
3.	Вклад в повышение качества образования, распространение (представлением) собственного педагогического опыта: - Результат личного участия в профессиональном конкурсе (район/округ/город) - факт проведения открытого мероприятия /занятия на хорошем методическом уровне	2/5/11 3-5
4.	Качество ведения документов (план воспитательно-образовательной работы, общие сведения о детях и родителях (законных представителях), табель посещаемости детей).	2-7
5.	Результативность взаимодействия с педагогическими работниками, специалистами. Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	5-7
6.	Качество взаимодействия с родителями (законными представителями): формы	

	работы с родителями, родительская задолженность по оплате за детский сад, конфликтные ситуации, жалобы. Проведение открытых мероприятий (родительские собрания, консультации и т.д.)	7-10
7.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма)	2
8.	При наличии травм у воспитанников	Минус 10
9.	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10
10.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство.	10
11.	Активное участие в методической работе. Использование мультимедийных презентаций и Интересов в образовательном процессе	5-10
12.	Обобщение и трансляция опыта работы. Статьи в методических и педагогических изданиях (на уровне округа, интернета, сайта детского сада).	5-8

3. Разовые выплаты, стимулирующие профессиональную активность педагогов

3.1. Поощрительные разовые единовременные выплаты (премии) осуществляются на основании итогов личного участия педагогов в мероприятиях различного уровня по результатам труда.

3.2. Сумма единовременных выплат определяется директором Школы по согласованию с Управляющим советом в рамках соответствующей доли средств стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемой на разовые единовременные выплаты.

3.3. Решение о единовременных выплатах педагогам утверждается приказом директором Школы.

3.4. Разовые стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий различного вида (школьного, районного, окружного уровня);
- внедрение инновационных технологий в образовательную и воспитательную деятельность;
- проведение и подготовка семинаров, практикумов, мастер-классов, соревнований и т.п. различного уровня (школьного, районного, окружного, городского);
- публичные выступления и представление школы (родительские собрания, конференции, методические семинары и т.п.) на различных уровнях (школьный, районный, окружной, городской);
- оценка профессиональной деятельности педагога (по различным направлениям деятельности);
- за организацию и проведение олимпиад в Школе, проверка олимпиадных работ, проведение наградных мероприятий, организация участия обучающихся в олимпиадах различного уровня;

- участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена.

- другие виды разовых премиальных выплат.

4. Выплаты, стимулирующие профессиональную активность других категорий сотрудников школьных отделений.

4.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителей директора Школы и главного бухгалтера:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ
- контроль качества образования
- управление ресурсами
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями города Москвы

4.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для специалиста по обеспечению безопасности

- высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе чрезвычайных ситуаций;
- качественное обеспечение выполнения требований антитеррористической и пожарной безопасности, охраны труда;
- выполнение предписаний органов надзора;
- отсутствие несчастных случаев с учащимися и работниками на производстве;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- интенсивность труда, расширение функциональных обязанностей, работа в экстремальных ситуациях.

4.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для завхоза:

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- выполнение предписаний органов надзора;
- интенсивность труда, расширение функциональных обязанностей, работа в экстремальных ситуациях;
- высокое качество работ по учету и хранению материальных ценностей;
- качественное ведение документации;
- участие в различных мероприятиях, проводимых в Учреждении и на других уровнях (спортивного. Культурного и иного характера), участие в благоустройстве Учреждения и его территории (в том числе субботники, украшение помещений), участие в ресурсосберегающих мероприятиях;
- высокое качество организации работ по сохранности здания, инженерных коммуникаций и оборудования и их своевременному ремонту;

4.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **педагогов дополнительного образования**

- результативность участия в районных, окружных и городских конкурсах;
- высокое качество и достаточная периодичность показательных занятий и выступлений для родителей и учащихся школы;
- вовлечение в систему дополнительного образования социально неадаптированных детей, детей «группы риска», состоящих на ВШУ.

4.5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **социального педагога:**

- эффективность сопровождения профилактических программ;
- качество работы по социальному сопровождению детей «группы риска», состоящих на ВШУ;
- диссеминация собственного педагогического опыта:
 - участие в профессиональных конкурсах;
 - открытые мероприятия;
 - публикации.

4.6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **педагога-психолога и учителя-логопеда:**

- результативность ведения банка данных учащихся;
- учёт динамики индивидуальных достижений учащихся и вовлечение в систему дополнительного образования социально неадаптированных детей, детей «группы риска», состоящих на ВШУ;
- ведение страницы на сайте школы;
- публикации.

4.7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **методиста, старшего методиста**

- результативность ведения банка данных учащихся;
- учёт динамики индивидуальных достижений учащихся и вовлечение в систему дополнительного образования социально неадаптированных детей, детей «группы риска», состоящих на ВШУ;
- ведение страницы на сайте школы;
- публикации.

4.7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **старшего вожатого**

- результативность проведения общешкольных мероприятий и участие в городских проектах и мероприятиях;
- высокий уровень выполнения плана воспитательной работы;
- высокая читательская активность обучающихся;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.

4.8. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **заведующего библиотекой, библиотекаря школы:**

- эффективность работы по сохранению фонда учебников и художественной литературы;
- эффективность работы по обеспечению обучающихся учебниками;
- результативность проведения школьных тематических мероприятий, участие в окружных конкурсных программах;
- вовлечение учащихся в проектную деятельность.

4.9. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **специалиста по организации питания:**

- организация горячего питания учащихся (положительная динамика охвата учащихся горячим питанием);
- применение информационных технологий для создания банка данных, необходимых для работы школы, и эффективное их использование;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- высокое качество работы по контролю за работой пищеблока;

4.10. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **секретаря учебной части, документоведа :**

- интенсивность труда;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- применение информационных технологий для создания банка данных, необходимых для работы школы, и эффективное их использование;
- расширение функциональных обязанностей.

4.11. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **ведущего бухгалтера, бухгалтера, экономиста:**

- интенсивность труда;
- качественная и своевременная сдача финансовой отчетности;
- дополнительный объем работы;
- расширение функциональных обязанностей.

4.12. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ **специалистам: специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист на музей:**

- высокая результативность работы;
- обеспечение бесперебойной работы всех служб учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий, не входящие в должностные обязанности и зафиксированные в приказе;
- интенсивность труда

4.13. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **системного администратора:**

- качественное и своевременное обновление сайта школы
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ школьного парка ВТ и оргтехники;
- выполнение разовых особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией;
- консультирование педагогов и учащихся по различным вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов

4.14 Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для **контрактного управляющего:**

- высокое качество выполнения ФЗ № 44-ФЗ от 05.04.2013г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»
- заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд;
- отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе

- интенсивность труда
- результативность в экономии финансовых ресурсов школы

4.15. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для инженера:

- Интенсивность и результативность выполнения должностных обязанностей;
- Результативность профилактики сбоев смежных служб учреждения;
- Выполнение дополнительных видов работ по производственной необходимости;
- Результативность работы по сохранению имущества школы в исправном и безопасном состоянии

4.16. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для обслуживающего персонала:

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг основных обязанностей.

5. Выплаты, стимулирующие профессиональную активность других категорий сотрудников дошкольных отделений.

5.1. Младшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Посещаемость детей в группе не ниже: 65%-74% 75%- 84% 85%-100%	3 6 9
2.	Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, родительских собраний, субботников и т.д.)	2-5
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
4.	Помощь в организации и проведении закаливающих мероприятий	2-3
5.	Качественное проведение генеральных уборок, гигиеническое и эстетическое содержание спальни.	2-3
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
7.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
8.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма)	2
9.	Помощь в организации образовательного процесса	2
10	При наличии травм у воспитанников, сотрудников, посетителей.	Минус 10
11	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10

5.2. Делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности дошкольного отделения	7-10
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	8
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Оперативность, системность и качество ведения документации	5-8

6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
8.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
9.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	6-8
10	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10

5.3. Рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	До 7
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
3.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
4.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
5.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	4
6.	Качественное проведение генеральных уборок	5
7	При наличии травм у воспитанников, сотрудников, посетителей	Минус 10
8	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10

5.4. Кастелянши

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	7-10
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
3.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
4.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
5.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	6-8
6.	Качественное проведение генеральных уборок	6-8
7	При наличии травм у воспитанников, сотрудников, посетителей	Минус 10
8	Нарушение трудовой дисциплины	Минус 10

6. Разовые выплаты, стимулирующие профессиональную активность иных категорий работников.

6.1. Поощрительные разовые единовременные выплаты (премии) осуществляются на основании итогов личного участия в мероприятиях различного уровня по результатам труда.

6.2. Сумма единовременных выплат определяется директором Школы по согласованию с Управляющим советом в рамках соответствующей доли средств стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемой на разовые единовременные выплаты.

6.3. Решение о единовременных выплатах утверждается приказом директором Школы.

6.4. Разовые стимулирующие выплаты иным категориям работникам:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- внедрение инновационных технологий в образовательную и воспитательную деятельность;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы;

- за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;

- за выполнение срочных работ для восстановления работоспособности Школы;

- другие виды разовых премиальных выплат.