



Приказ № 144/13-0
от «31» 08.2014

Учено мнение
Профком Первичной
профсоюзной организации
ГБОУ Школа № 1381
Председатель ППО
Константина Н.В.



Протокол № 2
от «31» августа 2014

«Согласовано»
Управляющим советом
ГБОУ Школа № 1381
Председатель
Мирисматова Н.В.

Протокол № 2
от «31» августа 2014

**Положение
о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 1381»
(ГБОУ Школа № 1381)**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №1381» (далее – образовательная организация).

2. Порядок формирования стимулирующей части фонда оплаты труда, определения доли фонда оплаты труда, используемой на выплаты стимулирующего характера, определены в Положении об оплате труда ГБОУ Школа № 1381.

3. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ГБОУ Школа № 1381 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, по итогам работы за квартал, разовые премии);
- ежемесячная стимулирующая выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории по занимаемой должности;
- ежемесячная стимулирующая выплата педагогическим работникам за государственные награды Российской Федерации или ведомственные награды федерального уровня;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размеры и условия установления и изменения размеров стимулирующих выплат работникам определяются настоящим Положением, а также Приложением № 1 и Приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается приказом директора по результатам участия работника в достижении результатов образовательной организации на основании протокола заседания Экспертного совета в соответствии с Приложениями № 1 и 3 к настоящему Положению.

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается приказом директора образовательной организации на определенный срок и выплачивается ежемесячно в течение срока, на который она была установлена.

Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за результативность работы в другой образовательной организации в предыдущем учебном году не выплачиваются.

За достижения иных результатов образовательной организации, не указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению, на усмотрение директора ГБОУ Школа № 1381 работнику могут быть установлены иные стимулирующие выплаты и премии на основании приказа директора.

6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7. Выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 5 настоящего Положения, не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательной организацией решения о назначении указанных выплат в установленном порядке.

8. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, директор (или другое уполномоченное лицо) имеет право подавать на рассмотрение и согласование профсоюзного комитета представление с предложениями о частичном или полном не начислении работнику стимулирующей выплаты.

9. Основанием для полного лишения или частичного лишения стимулирующих выплат могут быть следующие основания:

- нарушение Устава школы;
- нарушение локальных актов образовательного учреждения;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы учащихся, родителей (законных представителей), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- наличие нарушений в ведении документов;
- за ненадлежащее предоставление отчетной документации;
- неисполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение или отказ от выполнения работ, за которые установлены доплаты или надбавки.

10. В образовательной организации могут применяться следующие разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- социального характера: к праздникам (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год), в связи с увольнением по причине выхода на пенсию;
- другие виды премиальных выплат.

11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

12. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью образовательной организации и зависит от количества и

качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера. При отсутствии или недостатке средств бюджетной субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доходы деятельности, руководитель образовательной организации вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты.

13. Сотрудник, занимающий более одной должности, не получает право на стимулирующую выплату по иным должностям, кроме стимулирующей выплаты за квалификационную категорию.

14. Настоящее Положение рассматривается на заседании Управляющего Совета образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета и вступает в силу после утверждения директором образовательной организации.

15. Изменения в настоящее положение вносятся приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

16. Настоящее положение сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

17. Положение об организации и деятельности Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат за предыдущий учебный год является приложением к настоящему Положению (Приложение № 3).

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Педагога-библиотекаря (библиотекаря)		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и пропаганда чтения как формы культурного досуга	0,2-1
3.	Обеспечение высокой читательской активности, посещаемости обучающихся	2
4.	Обеспечение учебно-методической литературой учащихся из резервных фондов других библиотек	0,2-2
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей, интенсивность и результативность в работе	0,2-2
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
8.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2
10.	Сохранение и поддержание материальной базы библиотеки	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Методиста		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 25 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-2
5.	Организация различных видов социально ценной деятельности обучающихся (воспитанников) и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ	0,2-3

6.	Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья.	0,2-1										
7.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-2										
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1										
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	2										
10.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2										
11.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5										
12.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2										
13.	Участие в работе временных творческих групп, аттестационных комиссий, экспертных групп, методических советов	0,2-1										
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Педагогам (школа)												
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 25 б.										
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1										
2.	Подготовка обучающихся – победителей и призеров ВОШ, МОШ Муниципального; регионального; заключительного; международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции) (Призеры ½ от победителей)	<table border="1"> <tr> <td>Рейтинговые</td> <td>Значимые</td> </tr> <tr> <td>0,5</td> <td>0,25</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> </tr> </table>	Рейтинговые	Значимые	0,5	0,25	1	0,5	2	1		2
Рейтинговые	Значимые											
0,5	0,25											
1	0,5											
2	1											
	2											
3.	Качественная работа с детьми ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	1										
4.	Результаты обучающихся по данным <ul style="list-style-type: none"> • независимых диагностик МЦКО (не ниже уровня города) • ЕГЭ отсутствие неуд.результатов результат от 65 до 74(за каждого обучающегося) результат от 75 до 99 (за каждого обучающегося) результат 100 (за каждого обучающегося) • ОГЭ отсутствие неуд.результатов Результат; «за 4» (за каждого обучающегося) «за 5» (за каждого обучающегося) 	<table border="1"> <tr> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1</td> </tr> <tr> <td>0,25</td> </tr> <tr> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1</td> </tr> <tr> <td>0,1</td> </tr> <tr> <td>0,2</td> </tr> </table>	1	1	0,25	1	2	1	0,1	0,2		
1												
1												
0,25												
1												
2												
1												
0,1												
0,2												
5.	За осуществление педагогическим работником дополнительных	1										

	функций по управлению образовательной организацией	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	1
7.	Отсутствие повторных правонарушений среди обучающихся (для классных руководителей)	1
8.	Отсутствие случаев травматизма	1
9.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
10.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2
11.	Сохранение и поддержание материальной базы кабинета	1
12.	Высокая исполнительская дисциплина своевременное заполнение электронного журнала, отсутствие опозданий, качественное выполнение функционала дежурного учителя и иное)	0,2-1
13.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0,2-1
14.	Участие в работе временных творческих групп, аттестационных комиссий, экспертных групп, методических советов	0,2-1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Социального педагога**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения детьми необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	0,2-1
5.	Общественная активность педагога: участие в работе временных творческих групп, экспертных групп, методических советов, организация общих мероприятий и т.д.	0,2-2
6.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
9.	Эффективность в работе по профилактике правонарушений	0,5-2

10.	Эффективность работы с детьми, оставшимися без попечения родителей; с детьми, требующих особого педагогического внимания, детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ	0,2-2
11.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2
12.	Сохранение и поддержание материальной базы кабинета	1
13.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Старшего вожатого**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
7.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
8.	Работа над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Педагога дополнительного образования**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 15 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2

4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
7.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
8.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Педагога-организатора

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
7.	За осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией	0,2-1
8.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
9.	Участие в работе временных творческих групп, аттестационных комиссий, экспертных групп, методических советов	0,2-1
10.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
11.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

Воспитателя по присмотру и уходу в школе		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 10б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
7.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Лаборанта		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 8 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Учителя-логопеда		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения детьми необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся	0,2-2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1

6.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
7.	Отсутствие случаев травматизма	1
8.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2
10.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
11.	Сохранение и поддержание материальной базы кабинета	1
12.	Общественная активность педагога: участие в работе временных творческих групп, экспертных групп, методических советов, организация общих мероприятий и т.д.	0,2-2
13.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Учителя-дефектолога**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения детьми необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся	0,2-2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
7.	Отсутствие случаев травматизма	1
8.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 2
10.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки;	0,5 0,5 0,5

	Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5
11.	Сохранение и поддержание материальной базы кабинета	1
12.	Общественная активность педагога: участие в работе временных творческих групп, экспертных групп, методических советов, организация общих мероприятий и т.д.	0,2-2
13.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Педагога-психолога (психолога)		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения детьми необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся, обеспечивает охрану их жизни и здоровья.	0,2-2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
7.	Отсутствие случаев травматизма	1
8.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
9.	Участие в профессиональных конкурсах:	
	- участник	0,5
	- призер	1
	- победитель	2
10.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
11.	Общественная активность педагога: участие в работе временных творческих групп, экспертных групп, методических советов, организация общих мероприятий и т.д.	0,2-2
12.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Тьютора		
№	Основание для стимулирования	Баллы

п/п		Макс. 14 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-2
6.	Отсутствие случаев травматизма	1
7.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	0,2-2
8.	Работа над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
9.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5. 1 2

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Методиста дошкольного уровня образования**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 25 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	1
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
4.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве дошкольного отделения для достижения детьми дошкольного возраста необходимых образовательных результатов	0,2-2
5.	Организация различных видов социально ценной деятельности воспитанников и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ	0,2-3
6.	Организация обучения детей с особыми образовательными потребностями (дети-ОВЗ)	0,2-2
7.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1

9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	2
10.	Исполнение государственного задания по выполнению «дето-дней»	0,2-5
11.	Сохранность контингента на этапе перехода из дошкольного отделения в школьное отделение (более 80 %)	0,2-5
12.	Работа учителя над повышением имиджа: публикации, выступление на семинарах; Открытые уроки; Мастер-классы, постановки, спектакли (на уровне выше школьного)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Старшего воспитателя		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 25 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися (воспитанниками) необходимых образовательных результатов	1
4.	Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья.	1
5.	Участие педагогов и детей в: окружных мероприятиях, конкурсах городских мероприятиях, конкурсах общероссийских мероприятиях, конкурса	0,5 1 2
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0,2-1
7.	Организация различных видов социально ценной деятельности обучающихся (воспитанников) и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ	0,2-1
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
9.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1
10.	Исполнение государственного задания по выполнению «дето-дней»	5
11.	Сохранность контингента на этапе перехода из дошкольного отделения в школьное отделение (более 80 %)	5
12.	Работа старшего воспитателя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах; открытые занятия; Мастер-классы, и т.п.: - школьный уровень	1 0,5-1

	- на уровне выше школьного	2
13.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Педагогам (дошкольного уровня образования)

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 18 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Выполнение утвержденного государственного задания (сохранность контингента воспитанников, в том числе при смене уровня образования)	1
3.	Участие обучающихся – победителей и призеров: Школьного Муниципального; Регионального; (конкурсы, фестивали, соревнования)	0,25 0,5 1
4.	Активная общественная деятельность, инновационная практика и участие в общественно – значимых мероприятиях организации: проекты, акции, участие в творческой группе, исполнение ролей на праздниках и досугах, организация общих мероприятий и т.д.	0,2-4
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-1
7.	Отсутствие случаев травматизма	1
8.	Работа учителя над повышением имиджа школы: публикации, выступление на семинарах, мастер-классах; на уровне выше школьного	1 0,5-1 2
9.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы.	1
10.	Участие в профессиональных конкурсах: - участник - призер - победитель	0,5 1 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Младшему воспитателю/Помощнику воспитателя

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 10 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения обучающимися (воспитанниками) необходимых образовательных результатов	0,2-1
3.	Содействие созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечение охраны их жизни и здоровья.	0,2-1
4.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не	0,2-2

	входящей в круг должностных обязанностей	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная трудовая деятельность	1
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,2-1
8.	Качественная работа с детьми с ОВЗ, взаимодействие педагогов в ходе коррекционной работы	1
9.	Высокий уровень выполнения санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима во всех помещениях пищеблока	0,2-1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Специалиста по питанию**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 12 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Высокий уровень выполнения санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима во всех помещениях пищеблока	0,2-2
4.	Результативность ведения претензионной работы с организациями, осуществляющими питание	0,2-3
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания**

п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.11 б
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Содержание закрепленных участков (подсобные помещения, подвал, крыша) в образцовом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	0,2-2
4.	Участие в проведении генеральных уборок, внеочередных видов работ, связанных с проведением ремонтных работ	0,2-2
5.	Активное участие в работах по благоустройству территории	0,2-2
6.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-1

7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик)		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.11 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Содержание закрепленных участков в образцовом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	0,2-2
4.	Участие в проведении генеральных уборок, внеочередных видов работ, связанных с проведением ремонтных работ	0,2-1
5.	Активное участие в работах по благоустройству территории	0,2-1
6.	Участие в мелких косметических работах в помещениях учреждения	0,2-2
7.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-1
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Специалиста по безопасности		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.13 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Соблюдение нормативно-правовых актов РФ, локальных актов	1-2
4.	Отсутствие случаев травматизма	2
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1-3
6.	Высокий уровень выполнения требований безопасности	1-2
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Инженера-электроника		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.11 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших	1

	высокие образовательные результаты	
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
3.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0,2-1
4.	Высокий уровень выполнения требований безопасности	1-2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Оперативность и результативность выполнения сложных (внеочередных) работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-3
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Специалиста по закупкам**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.12 б
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Высокое качество и своевременное заключение договоров со сторонними организациями; интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-2
4.	Качественное ведение документации	0,2-2
5.	Исполнение плана-графика закупок	0,2-2
6.	Оперативность и результативность выполнения сложных (внеочередных) работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-3
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Специалиста по охране труда**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.12 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
3.	Высокий уровень выполнения требований охраны труда	0,2-1
4.	Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях по охране труда	0,2-2
5.	Отсутствие нарушений при выполнении требований охраны труда и техники безопасности всеми сотрудниками и учащимися школы	2
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0,2-2
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и	1

	контролирующих органов.	
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,2-1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Юрисконсульта		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.12 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-3
4.	Качественное ведение дел в судебной инстанции	0,2-3
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,2-2
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Бухгалтера, Экономиста		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.12 б
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Качественное ведение документации	0,2-2
4.	Внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	1-2
5.	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности	1-2
6.	Оперативность и результативность выполнения сложных (внеочередных) работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-3
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Специалиста (ведущего специалиста) отдела кадров		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.11б
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Ведение работы по воинскому учету	2
4.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-2

5.	Ведение работы со службой занятости	2
6.	Качественное ведение документации	0,2-1
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Документоведа (школа)		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.8б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-3
4.	Качественное ведение документации	0,2-1
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Специалиста		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.8 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-3
4.	Качественное ведение документации	0,2-1
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
6.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Заведующего хозяйством		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.15б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Качественный контроль за подготовкой и проведением ремонтных работ рабочими по зданию	0,2-3

4.	Качественная организация мероприятий по экономии электрической, тепловой энергии и водных ресурсов	0,2-3
5.	Качественная подготовка, организация и проведение субботников	0,2-2
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей, интенсивность, качество и результативность в работе	0,2-3
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	1

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Специалист по эксплуатации основных фондов**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс.12б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1
3.	Качественный контроль за подготовкой и проведением ремонтных работ подрядными организациями	0,2-3
4.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0,2-2
5.	Высокий уровень выполнения требований безопасности	1-2
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов	2

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
Воспитателей (кадетские классы)**

№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 25 б.	
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1	
2.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-1	
		Призеры	Победители
		0,2	0,3
		0,4	0,6
		1	1
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1	
5.	Отсутствие повторных нарушений среди обучающихся	0,2-1	
6.	Отсутствие случаев травматизма	0,2-1	
7.	Участие в работе временных аттестационных комиссий, экспертных групп	0,2-1	
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов	1	

9.	Непосредственное участие в парадах с обучающимися во время значимых мероприятий	1
10.	Выездные командировки с обучающимися в рамках образовательного процесса	0,1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда иных категорий работников		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 10 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	1
2.	Выполнение общественно значимых функций	0,2-2
3.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,2-2
5.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0,2-3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирурующих органов.	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Заместителя директора по управлению ресурсами		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;	2
2.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
3.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения необходимых результатов	2
4.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных образовательных услуг	2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	2
6.	Школа-организатор совместных закупок	4
7.	Мониторинги ГКУ Дирекции: - отсутствие замечаний	3
8.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
9.	Качество и напряженность труда при выполнении работы	2
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Заместителя директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;	2
2.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
3.	Создание необходимых условий в образовательном пространстве для достижения высоких результатов	2
4.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных	2

	образовательных услуг за платусверх финансируемых из бюджета города Москвы	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	2
6.	Эффективная работа по организации и участия в значимых конкурсных мероприятиях, рекомендуемых ДОГМ	4
9.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
10.	Качество и напряженность труда при выполнении работы	2
11.	Школа – площадка для проведения муниципального тура ВОШ, турнира имени Ломоносова и др.	2
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Заместителя директора по содержанию образования, конвергенции образовательных программ		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	2
2.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
3.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1
5.	Отсутствие нарушений со стороны учащихся и сотрудников при проведении государственной итоговой аттестации	2
6.	Высокий результат прохождения учащимися диагностик МЦКО (выше городского уровня)	1
7.	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	1
8.	Организация обучения детей с особыми образовательными потребностями (дети-ОВЗ, индивидуальное обучение на дому и др.)	2
9.	Результативное участие организации в городских общественно значимых мероприятиях	2
10.	Школа – площадка для проведения муниципального тура ВОШ, турнира имени Ломоносова и др.	2
11.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
12.	Качество и напряженность труда при выполнении работы	2
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Главного бухгалтера		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	2
2.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
3.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей	2

	города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	
4.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
5.	Контроль за своевременным исполнением своих должностных обязанностей работниками бухгалтерии	1-2
6.	Оптимизация работы бухгалтерии	1-2
7.	Качественное ведение документации	0,2-1
8.	Внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	1-2
9.	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности	1-2
10.	Оперативность и результативность выполнения сложных (внеочередных) работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0,2-3
11.	Отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих и контролирующих органов	1
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Заместителя директора по управлению качеством образования		
№ п/п	Основание для стимулирования	Баллы Макс. 20 б.
1.	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	2
3.	Выполнение утвержденного государственного задания	2
4.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	2
6.	Отсутствие нарушений со стороны учащихся и сотрудников при проведении государственной итоговой аттестации	2
7.	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	1
8.	Высокий уровень прохождения ГИА: - количество учащихся, сдавших ЕГЭ на 160 и более баллов - количество учащихся сдавших ОГЭ на 12 и более баллов по трем предметам	2
9.	Результативное участие организации в городских общественно значимых мероприятиях	2
10.	Школа – площадка для проведения муниципального тура ВОШ, турнира имени Ломоносова и др.	2
11.	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
12.	Качество и напряженность труда при выполнении работы	2

Приложение № 2
к Положению о материальном стимулировании
работников ГБОУ Школа № 1381

п/п	Вид стимулирующей выплаты	Порядок определения, размер
1. Ежемесячные стимулирующие выплаты		
		Высшая квалификационная категория – 15 % должностного оклада
		Первая квалификационная категория – 10 % должностного оклада
		Работникам, имеющим государственные награды в области просвещения, воспитания, развития спорта, культуры: «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 10000 рублей в месяц
		Работникам, награждённым ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, а учителям физической культуры - также Министерства спорта Российской Федерации, а именно: медалью, почетным званием или нагрудным знаком - 7000 рублей в месяц
1.3.	Ежемесячная стимулирующая выплата педагогам дополнительного образования, оказывающим дополнительные образовательные услуги за плату, за совершенствование учебно-воспитательного процесса, контроль своевременного поступления денежных средств от родителей (законных представителей) обучающихся, сохранение контингента и обеспечение постоянной наполняемости и высокой эффективности работы по осуществлению образовательной деятельности за счет физических лиц	В соответствии с действующим Положением о порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг ГБОУ Школа № 1381 в процентном соотношении от поступившей платы за оказание услуги по образовательной программе (дохода кружка или секции) в расчётном периоде
1.4.	Ежемесячная стимулирующая выплата координатору платных дополнительных услуг, организатору платных дополнительных услуг в, бухгалтеру системы платных дополнительных услуг за расширение спектра образовательных услуг, развитие кадрового и материально-технического потенциала, совершенствование учебно-воспитательного процесса, контроль своевременного поступления денежных средств от заказчиков, обеспечение постоянной наполняемости и высокой эффективности работы платных групп	В соответствии с действующим Положением о порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг ГБОУ Школа № 1381 в процентном соотношении от поступившей платы за оказанные услуги в расчётном периоде
1.5.	Стимулирующая выплата за	Устанавливается на определенный срок в

	осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в текущем учебном году (планирование, организация, распоряительство, мотивация, руководство, координация, контроль, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений, подбор персонала, представительство, ведение переговоров или заключение сделок)	текущем учебном году индивидуально приказом директора ГБОУ Школа № 1381 в пределах денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда
2.Премии		
		<p>Младшим воспитателям устанавливается в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2000 руб. за достижение показателей посещаемости воспитанников в группе, списочная численность воспитанников в которой более 20 человек; - 1500 руб. за достижение показателей посещаемости воспитанников в группе, списочная численность воспитанников в которой менее или равна 20 человек. <p>Воспитателям устанавливается по формуле:</p> <p>1) Если в группе работают 2 воспитателя, то $(\text{ЧРП}-2000)/2$, где ЧРП (часть родительской платы) = 40% от начисленной платы за присмотр и уход за месяц в группе, где посещаемость детей более установленного процента.</p> <p>2) Если один воспитатель работает в группе в две смены, то по формуле ЧРП-2000, где ЧРП = 30% от начисленной платы за присмотр и уход за месяц в группе, где посещаемость детей более установленного процента.</p>
2.2.	Разовые премии к праздникам (День Учителя, 8 Марта, 23 Февраля)	Устанавливаются индивидуально приказом директора ГБОУ Школа № 1381 в пределах денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда
2.3.	Иные премии (разовые премии, премии по результатам работы в текущем учебном году)	Устанавливаются индивидуально приказом директора ГБОУ Школа № 1381 в пределах денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда

Положение об организации и деятельности Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат (премий работникам по итогам работы)

1. Настоящее положение регулирует вопросы создания и деятельности Экспертного Совета ГБОУ Школа № 1381.
2. Задачей Экспертного Совета является утверждение протоколов экспертных групп по каждому адресу образовательной организации об установлении стимулирующих выплат работникам по итогам работы за год.
3. Экспертная группа создается по каждому адресу образовательной организации.
4. Экспертная группа создается в количестве не менее 3 человек из числа сотрудников по каждому адресу образовательной организации.
5. Экспертная группа руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.
6. Основными задачами экспертной группы являются:
 - определение категорий работников по каждому адресу образовательной организации для выплат стимулирующих выплат (при наличии средств в стимулирующем фонде учителя, воспитателя, работника всегда получают стимулирующие выплаты);
 - оценка (в баллах) результатов деятельности работников по каждому адресу образовательной организации в соответствии, с критериями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Положения;
 - рассмотрение и согласование предоставляемых оценочных листов (способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников).
 - подготовка сводной таблицы;
 - составление протокола заседания экспертной группы по назначению стимулирующих выплат по итогам предыдущего учебного года;
 - снятие баллов за нарушения, описанные в Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ Школа № 1381.
7. На первом заседании члены экспертной группы прямым открытым голосованием выбирают председателя и секретаря экспертной группы.
8. Председатель организует и планирует работу экспертной группы, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
9. Секретарь экспертной группы поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам группы, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, передает протокол в Рабочую группу образовательной организации, ведёт иную документацию.
10. Протоколы экспертных групп по каждому адресу образовательной организации передаются в Экспертный совет образовательной организации, на заседании которой принимается окончательное решение по утверждению протоколов назначения стимулирующих выплат по каждому адресу образовательной организации.
11. Экспертный совет создается из числа сотрудников образовательной организации и членов управляющего Совета приказом директора образовательной организации.
12. На первом заседании члены Экспертного совета прямым открытым голосованием выбирают председателя и секретаря совета. Заседание Экспертного совета является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов.

13. Решения принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Экспертного совета.

14. Все решения Совета оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

15. Экспертный совет имеет право приглашать на свои заседания сотрудников образовательной организации либо проводить собеседования в целях уточнения информационных материалов, представленных для рассмотрения.

16. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник образовательной организации имеет право обратиться в Комиссию образовательной организации, рассматривающую трудовые споры в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Директор образовательной организации, Председатель Управляющего совета проводят анализ информации и вносят предложения о персональном назначении выплат в баллах, процентах или абсолютной величине, согласуют персональное назначение с председателем профсоюзного комитета.

18. Из фонда стимулирующих выплат вычитаются персональные выплаты, определенные в абсолютной величине, и оставшаяся сумма по каждой группе работников делится на количество общих баллов работников этой группы, полученных сотрудниками. Получается стоимость одного балла по группам сотрудников, которая должна быть доведена до сведения всех сотрудников путем размещения информации на стенде по каждому адресу образовательной организации.

19. Результаты работы Экспертного совета доводятся до сведения всех сотрудников в виде сводной таблицы (список сотрудников, баллы или абсолютная величина), которая передается директору образовательной организации на утверждение и согласование с Управляющим советом.

20. На основании протокола заседания Экспертного совета, в котором указан список сотрудников, баллы и сумма выплаты, издается приказ директора образовательной организации и производятся выплаты.