



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школы № 1194»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Москвы № 86-ПП от 22.03.2011г. «О проведении pilotного проекта по развитию общего образования в городе Москва», методикой формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников государственных образовательных учреждений, письмом Министерства образования и науки РФ № 03-599 от 31.03.2008 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» и другими нормативными правовыми актами в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников ГБОУ Школы №1194, в том числе заместителей руководителей, формируется на каждый премиальный период в соответствии с пунктами 3 и 4 постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 года №1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» и Приказом Департамента образования города Москвы от 30 сентября 2011 года № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений системы Департамента образования города Москвы» за счет:

- ✓ из средств бюджетных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, направляемых на оплату труда;
- ✓ из средств бюджетных субсидий, на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания;
- ✓ средств, высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания;
- ✓ 100% экономии по коммунальным платежам;
- ✓ 100% экономии по базовой и компенсационной части заработной платы труда;
- ✓ экономии по материальным затратам (за исключением указанных в предыдущих пунктах) в размере и по перечню, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств;
- ✓ из средств приносящий доход деятельности;
- ✓ из внебюджетных средств.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение работников ГБОУ Школа №1194 в зависимости от результатов труда каждого работника, выраженных в количественных и качественных показателях, отражающих динамику достижений обучающихся и воспитанников, и иных результатов. Критерии оценки труда работников определяются настоящим положением ГБОУ Школа №1194

- 1.3. Размеры всех стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, определяются в твердой сумме в рублях.
- 1.4. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
 - стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- 1.5. В течение срока действия Положения возможна корректировка показателей (дополнять или уменьшать их), суммы баллов и сроков учета баллов в Перечнях критериев и показателей качества и результативности работы.
- 1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение согласуются с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом школы, утверждаются директором школы и вводятся в действие приказом директора школы.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТст)

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

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOT – фонд оплаты труда образовательной организации;

CT – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда определяется школой самостоятельно с учетом рекомендаций Департамента образования города Москвы

- 2.2. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате осуществляется на основании локального акта (приказа), утвержденного директором школы на определенный период (Приложение 1 и 2).
- 2.3. Стимулирующая часть заработной платы труда образовательного учреждения ежемесячно делится между структурными подразделениями, утверждается приказом директора и согласовывается с профкомом и утверждается Управляющим советом.
- 2.4. Стимулирующая часть заработной платы начисляется в случае остатка средств фонда заработной платы, после расчета базовой и компенсационной части заработной платы.
- 2.5. Стимулирующая часть заработной платы может начисляться всем сотрудникам школы.
- 2.6. Стимулирующие выплаты входят в состав заработной платы работников и являются ее неотъемлемой частью.
- 2.7. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{рпд} + \Phi OT_{пр} + \Phi OT_{пв} + \Phi OT_{д},$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть заработной платы;

$\Phi OT_{рпд}$ - доля стимулирующей части заработной платы за высокие результаты профессиональной деятельности работников.

$\Phi OT_{пр}$ – может составлять до 5 % от $\Phi OT_{ст}$. - доля стимулирующей части заработной платы на премиальные выплаты к юбилеям сотрудников, Дню учителя (к зарплате за сентябрь), к 23 февраля и 8 марта (в зарплату за февраль).

✓ $\Phi OT_{пв}$ – может составлять 1 % от $\Phi OT_{ст}$. - доля стимулирующей части заработной платы для поощрительных выплат (1 раз на полугодие) за высокие результаты работы, учитываемые в рейтинге учреждения (подготовка победителей (призеров) олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов не ниже окружного уровня)

$\Phi OT_{д.}$ – может составлять до 1 % от $\Phi OT_{ст}$. - доля стимулирующей части заработной платы для однократных поощрительных выплат.

- 2.8. Распределение стимулирующих выплат за высокие результаты профессиональной деятельности работников производится по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации по каждому структурному подразделению.
- 2.9. Размер стимулирующих выплат по результатам труда работников устанавливается на основании рейтинга. Рейтинг рассчитывается по сумме баллов, набранных по показателям оценки деятельности (критериям расчета стимулирующих выплат). Максимальная сумма баллов, набранная одним работником, по каждому структурному подразделению равна 100 баллам.
- 2.10. Критерий для расчета суммы баллов определяется каждым структурным подразделением самостоятельно.
- 2.11. Если сумма баллов, набранных по показателям оценки деятельности равна нулю, то работник в рейтинге не участвует.
- 2.12. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно или ежеквартально по решению Управляющего совета учреждения.
- 2.13. Два раза в год устанавливаются поощрительные выплаты педагогическим работникам, показавшим высокие результаты работы,ываемые в рейтинге учреждения. (С сентября по январь выплаты устанавливаются по результатам второго полугодия предыдущего учебного года с учетом итоговой аттестации (для учителей). С января по август – по итогам первого полугодия текущего учебного года.) Назначенная ежемесячная поощрительная выплата к заработной плате выплачивается до конца соответствующего премиального периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
- 2.14 В целях обеспечения полноты оценки качества и результативности работы каждый работник представляет информацию (документальную) о выполнении им показателей, установленных Перечнем, экспертной группе каждого структурного подразделения ОУ.
- 2.15. Созданная по приказу руководителя учреждения экспертная группа по распределению стимулирующей части оплаты труда в каждом подразделении, в которую входят представители всех групп работников и действующая на основании Положения о стимулирующих выплатах образовательного учреждения и Положения об экспертной группе, проводит анализ листов самооценки и определяет окончательное количество баллов, набранных каждым работником учреждения, и определяет размеры стимулирующей выплаты каждого работника по формуле:

$$СТр = \Phi_o / Б_o \times \Sigma p.,$$

где $СТр$ - размер стимулирующей выплаты работнику учреждения;
 Φ_o - доля стимулирующего фонда оплаты труда;
 $Б_o$ - общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения;
 $\Sigma p.$ - сумма баллов, набранная работником;

- 2.16. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их поощрения, сделанную на основании выводов экспертной группы.
- 2.17 Управляющий совет рассматривает и утверждает результаты работы каждой экспертной группы.
- 2.18 Если стимулирующие выплаты будут распределены не полностью, остаток поступает в премиальный фонд ФОТ пр.
- 2.19. Приказ о назначении и выплате премий издается на основании протокола заседания Управляющего совета и должен содержать табличную форму, в которой указывается список работников, сумма баллов работника по показателям, утвержденная Управляющим советом.
- 2.20. В течение учебного года директор имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер:
- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании»;

- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при нарушении исполнительской дисциплины;
- при наличии обоснованных жалоб родителей или их законных представителей;
- при наличии случаев травматизма учащихся;
- при отсутствии средств в фонде заработной платы на стимулирование.

3. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов школы:

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

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

Категории работников:

3.2.1 Педагогические работники:

- подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции);
- положительная динамика результатов, обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик;
- положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- отсутствие правонарушений среди обучающихся;
- подготовка методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной комиссии;
- занятие экспериментальной и исследовательской работой;
- преподавание по новым учебным и адаптированным авторским программам, разработка новых учебных курсов и программ;
- создание учебно-методического материала, программ развития образовательного учреждения;
- применение информационных технологий;
- вариативность обучения;
- высокое качество работы;

- совершенствование материально - технической базы;
- работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников и воспитанников;
- системная работа по профилактике вредных привычек;
- выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.2.2. Административно-управленческий персонал:

- выполнение утвержденного государственного задания;
- участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения;
- эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса;

3.2.3 Иные работники:

- выполнение общественно значимых функций;
- высокий уровень исполнительной дисциплины и эффективная производственная деятельность;
- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3 В ОУ могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо-важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся- призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие премиальные выплаты.

3.4 Для определения стимулирующих выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- ✓ мониторинга качества освоения обучающимися учебного содержания предметов и воспитанниками образовательной программы;
- ✓ государственной аттестации выпускников учреждения;
- ✓ независимого тестирования выпускников учреждения;
- ✓ других форм внешней независимой оценки качества образования;
- ✓ участия обучающихся, воспитанников и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно – практических конференциях;
- ✓ участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

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

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

ШКОЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Максимальное число баллов по критерию
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т. ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ – К1	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 10. Значения: от 1 до 0,8 оцениваются в 10/6/4 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8/4/3баллов*; от 0,47 до 0,28 – 6/3/2 баллов*; от 0,27 до 0,08 – 4/2/1балла*	40
	Динамика учебных достижений – К2	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 15. Значения: от 1 до 0,8 оцениваются в 15 баллов; от 0,79 до 0,48 – 10 баллов; от 0,47 до 0,28 – 5 баллов; от 0,27 до 0 – 1 балл	
	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. – К3	Количество учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.	Максимальное количество баллов – 5. Уровень участия: региональный оценивается в 5 баллов; муниципальный – 2 балла; школьный – 1 балл	
Пример:				
K1 – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 учащихся; на "4", "5" учатся 70 учащихся; $70/150 = 0,47 - 6$ баллов;				
K2 – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 учащихся; повысили оценку 50 учащихся; $50/150 = 0,33 - 5$ баллов;				
K3 – 2 учащихся стали призерами школьных олимпиад – 1 балл.				
Итого по критерию: $6 + 3 + 5 + 1 = 15$ баллов				
*1-математика, русский язык, физика, химия, английский язык				
*2- литература, история, обществознание, биология, география, природоведение, право, ОБЖ, ИКТ				
*3- физкультура, технология, ИЗО, МХК, музыка				
2. Обобщение и распространение	Проведение мастер-классов, открытых	Количество мероприятий	Оценивается уровень участия:	5

передового педагогического опыта	уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т. п. – К4		всероссийский – 5 баллов; региональный – 3 балла; муниципальный – 2 балла; школьный – 1 балл 1б - призёр школьный 2б – призёр окружной 5б – призёр городской	
----------------------------------	--	--	--	--

Пример:

К4 – школьный уровень: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре (по 1 баллу за каждое мероприятие) – 3 балла.

Итого по критерию: 3 балла

3. Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и др. – К5	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе	Количество баллов определяется в зависимости от сложности, объема и результативности работы	5
--	---	---	---	---

Пример:

К5 – учитель математики является руководителем школьного МО учителей математики, разработал и применяет методику проведения уроков по определенной теме – 5 баллов.

Итого по критерию: 5 баллов

4. Использование в процессе обучения предмету современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровье сберегающих технологий – К6	Количество занятий с учащимися (в т. ч. уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровье сберегающих технологий	Количество баллов определяется на основе результатов внутришкольного контроля	5
---	--	---	---	---

Пример:

К6 – учитель математики систематически, дидактически обоснованно использовал мультимедийные средства обучения, компьютерные программы – 5 баллов.

Итого по критерию: 5 баллов

5. Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)	Учитывается выполнение педагогическим работником обязанностей, не входящих в должностные обязанности – K7	Устанавливается ОУ самостоятельно	Количество баллов определяется в зависимости от сложности, объема и результативности работы по решению рабочей группы школы	10
6. Работа по привлечению учащихся к работе элективных курсов	Проведение занятий по разработанным и утверждённым программам	Количество проведенных занятий соответствует заявленной программе.	Проведение занятий элективных курсов /фиксированной доплатой/	1500руб/час.
7. Итоговая аттестация	Участие учащихся педагога в итоговой аттестации ЕГЭ, ГИА, традиционная форма K8 Наличие среди учащихся тех, кто на итоговой аттестации получил более 75 баллов. K9	По результатам итоговой аттестации. Процент сдающих от общего числа учащихся.	При условии 100% успеваемости: 70-100% сдающих + 5б 45-69% +3б 25-44% +2б Менее 25% +1б Разовая выплата по рейтинговым показателям	5
8. Внешняя оценка качества образования	Участие педагога с обучаемым классов в независимых тестированиях МЦКО и ОМЦ K10	При условии успеваемости не ниже 60% и соответствия тестовых и итоговых оценок не менее чем на 75%	3 балла	3
9. Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб K11	Отсутствие письменных и устных жалоб со стороны родителей на качество преподавания предмета	По решению Управляющего совета школы -2 балла	2

2. При распределении стимулирующей части ФОТ учитывать следующие достижения классных руководителей:

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	балл
K-13 Организация воспитательной работы	Отсутствие опозданий на уроки и прогулов	Справка по журналу опозданий	за триместр	1б
	Дисциплина учащихся	Отсутствие правонарушений во время учебного процесса и во внеурочное время.	Отсутствие учащихся стоящих на учете в КДН и ВШУ	1б

боты учащихся классным руководителем	Подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий	На город Призовое место Участие в конкурсах профессионального мастерства	приказ ДО г.Москвы Лауреат или победитель	до26 36
	Контингент учащихся	Сохранение стабильного контингента учащихся в классе	В триместр	16
	Экскурсионная деятельность	Многодневная Однодневная (больше 2-х)	Без пропуска уроков В триместр	26 16
	Оценка профессиональных и личностных качеств обучающимися и родителями	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации воспитательной и учебной деятельности классного руководителя	В триместр	16
	Эффективная работа с учащимися по профилактике опозданий на уроки	Отсутствие опозданий безуважительной причины	В течение месяца	26
	Добросовестное и качественное выполнение обязанностей дежурного учителя	Отсутствие замечаний со стороны дежурного администратора		26
	Эффективная работа учителя и классного руководителя по профилактике и предупреждению травматизма	Отсутствие травматизма	В течение месяца	26

3. При распределении стимулирующей части ФОТ учитывать достижения иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	балл
K-14 Иные педагогические работники	Сложность и напряженность труда	По оценке комиссии по охране труда и согласованию с профсоюзом	В триместр	до 36
	Высокое качество коррекционной работы учителя-логопеда	30% и более положительной динамики 20% положительной динамики -положительная динамика при индивидуальной работе /при предоставлении подтверждающих документов/	В триместр В триместр В триместр	26 16 16
	Высокое качество диагностической работы педагога-психолога	Охват более 50% учащихся /при предоставлении подтверждающих документов/ Менее 50% учащихся/при предоставлении подтверждающих документов/	В триместр В триместр В триместр	26 16 16

		Индивидуальная работа с учащимися / при предоставлении подтверждающих документов\		
	Высокое качество профилактической работы социального педагога	сдача отчетности; участие в ПСПК, планирование профилактической деятельности и работа Совета по профилактике (при наличии системности работы); Определение зон риска для учащихся класса; Взаимодействие с субъектами воспитания и профилактики (взаимодействие, организованное по инициативе социального педагога с психологами, классным руководителем, администрацией и пр.)	В срок без замечания за каждый триместр Положительная динамика в ОП в сравнении с предыдущим триместром Наличие системного учета по классам /по полугодиям/ При наличии положительно результата и эффективности взаимодействия с: Психолог, Кл. рук. Ученик, родитель, Администрация (с предоставлением соответствующей документации)	16 26 26 До 36
	Высокое качество труда педагога-библиотекаря	Проведение мероприятий для различных категорий учащихся Участие в городских конкурсах и смотрах	не менее 3 раз в триместр в триместр	до 36 16
	Высокое качество труда секретаря учебной части, диспетчера, документоведа, делопроизводителя	Ведение документации; Предоставления отчетности; Ведение базы данных (ШО) Подготовка и ведение социальных карт	Качественное и своевременное (по требованию) Высокий уровень и сроки без замечания (по требованию) без замечаний (по требованию) Высокий уровень и сроки без замечания (по требованию)	16 26 16
учебно-вспомогательного персонала	Высокое качество труда сотрудников: бухгалтерии, кадровой службы, отдела по договорной работе, информационно-аналитического отдела	Своевременное и качественное предоставление отчетности Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации и сотрудников школы Отсутствие замечаний при проверке контрольными органами Выполнение объема работ, превосходящего установленные нормы	По требованию В триместр По итогам проверки По итогам отчетного периода	до 36 16 до 56 до 26

МОП	Высокое качество труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации и учителей	ежемесячно	16
	Оперативное обслуживание	Выполнение заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	16
	Косметический ремонт	Оказание помощи при проведении косметического ремонта школьных помещений и школьной территории;	По потребности	до 36
	Благоустройство школьной территории	Озеленение пришкольной территории	В весенне- летний период	до 26

4. Критерии расчета стимулирующей части оплаты труда заместителей директора, старших воспитателей, методиста ДО, (осуществляющие функции управления)

критерии	показатели	Расчет показателей	шкала	балл
K-15 Заместитель директора; старший воспитатель; методист ДО, осуществляющие функции управления.	Сложность и напряженность труда	Работа в сжатые сроки по подготовке отчетной документации; выполнение разовых поручений с высоким качеством и должностной ответственностью с объемом, превосходящим установленные нормы	Оценка директора, отсутствие замечаний, по сданной документации	до 36
	Электронное делопроизводство	Компетентное ежедневное ведение электронного делопроизводства, ежедневная работа с электронной почтой, удобный и быстрый доступ к информации всем разрешенным пользователям	Отсутствие замечаний по делопроизводству директором школы и проверяющих органов	до 26
	Организация профильного обучения	Заключение договоров о сотрудничестве с профильными ВУЗами, разработка совместных программ и мероприятий по системе - «школа-ВУЗ»	Наличие рабочих программ, утвержденных обеими сторонами; графиков проверочных и контрольных работ, БДЗ, графиков совместных приемов переводных и итоговых экзаменов	до 36

	Материально-техническое оснащение школы	Оснащение и пополнение материально-технической базы школы; благоустройство школы, пришкольного участка, спортивных сооружений; высокое качество проведения текущих ремонтных работ	Высокая оценка проверяющих организаций, отсутствие замечаний и предписаний	до 56
	Безопасность сотрудников и учащихся школы	Высокое качество организации безопасности образовательного процесса; контроль выполнения высокого уровня обеспечения охраны труда сотрудников школы; защита персональных данных	Отсутствие замечаний, высокий уровень выполненных работ	до 36
	Воспитательная работа	Высокое качество выполнения плана работы в полном объеме и соответствии; Полный охват всех направления воспитательной работы с высоким результатом по итогам	Оценка директора; отсутствие замечаний; высокая оценка конечного результата работы / с учетом оценки учащихся и общественности/	До 36

В случае если заместитель директора ведёт часы по учебному предмету, стимулирующая выплата назначается единожды по основной должности.

ДОШКОЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ

КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ	БАЛЛЫ
Качественное обеспечение образовательного процесса и деятельности учреждения (Kc1)	До 50
Результаты проверок (Kc2)	До 10
Участие в общественной жизни (Kc3)	До 15
Трансляция опыта (личного и учреждения) (Kc4)	До 15
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности (Kc5)	До 10

Пояснение к коэффициентам:

Kc1 – Определяется по листу самооценки

Для каждой категории работников лист самооценки имеет определенный набор критериев и максимальное возможное количество баллов:

основной персонал (воспитатель, включая старшего, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре и др.) - до 50 баллов

учебно-вспомогательный персонал – до 35 баллов

младший обслуживающий персонал – до 10 баллов

Kc2 – Результаты проверок (внутренних, внешних)

Kc3- Участие в общественной жизни:

- активное участие в субботниках - до 5 бал.
- участие в праздниках, соревнованиях, конкурсах (сверх должностной инструкции, или не в своей группе) – до 5 баллов;
- Подготовка соревнований, конкурсов – до 5 баллов,

Kc4 - Трансляция опыта (личного и учреждения):

- наставничество – до 4 баллов
- проведение открытых занятий, семинаров – практикумов, участие в выставках, конкурсах в рамках округа, города до 7 баллов;
- дистанционное консультирование – до 1 баллов
- фиксированное участие в педсоветах, семинарах, консилиумах – до 3 баллов

Kc5 – Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКАМ ДОШКОЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ

учитель-логопед

учитель-дефектолог

№	КРИТЕРИЙ	max 50 баллов	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КОМИС- СИИ
1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе: -изготавливаются периодически -постоянно используются ранее изготовленные -эпизодически используются	до 10 5 1		
2.	Эффективное взаимодействие с педагогами (другими сотрудниками): - сотрудничество осуществляется в системе: систематически проводятся педагогические совещания, консультации - сотрудничество осуществляется регулярно, но лишь с воспитателями группы - сотрудничество осуществляется эпизодически	до 10 5 1		
3.	Эффективное взаимодействие с родителями: - творческое сотрудничество с родителями (практические занятия, ведение тетрадей взаимодействия) - систематическое сотрудничество с родителями (индивидуальные консультации, информационные стенды, собеседования по индивидуальным программам развития и пр.) - эпизодическое сотрудничество в традиционных формах (родительское собрание, индивидуальные беседы)	до 10 5 1		
4.	Работа с детьми – инвалидами До 6 детей- 2б. От 6-10 детей -5б. Б.10 детей - 10б.	до 10		
5.	Образцовое содержание кабинета и оборудования, создание условий в кабинете для эффективной коррекционной работы, эффективное использование в работе мультимедийного оборудования	До 3		
6.	Работа на сайте учреждения	До 3		
7.	Просветительская деятельность	До 2		
8.	Качественное ведение документации	2		
9.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5	1		

Воспитатель физкультуры
Инструктор по физкультуре

№	КРИТЕРИЙ	max 50 бал- лов	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КО- МИССИ
1.	Формы организации физкультурно-оздоровительной работы: - творческое использование разнообразных форм занятий, инновационных технологий физического воспитания детей - использование разнообразных форм занятий (сюжетные, игровые, учебно-тренировочного характера и др.) в соответствии с возрастом и особенностями развития детей - традиционный подход к организации и проведению занятий	До 10 5 1	1	
2.	Качественная подготовка воспитанников к окружным спортивным мероприятиям, подготовка и проведение внутрисадовских спортивных мероприятий - во всех возрастных группах - со старшими дошкольниками - с отдельными группами детей	до 10 5 1	1	
3.	Эффективное взаимодействие с родителями и педагогами, другими сотрудниками: -сотрудничество осуществляется в системе -сотрудничество осуществляется регулярно, инициируется педагогом -сотрудничество осуществляется эпизодически	10 5 1		
4.	Работа с детьми – инвалидами До 6 детей- 2б. От 6-10 детей -5б. Б.10 детей -10б.	До 10		
5.	Работа на сайте учреждения	До3		
6.	Образцовое содержание кабинета, физкультурного зала(бассейна) и оборудования, создание условий для эффективной работы по физическому развитию воспитанников, грамотное использование коррекционно-развивающего оборудования	До 3	1	
7.	Просветительская деятельность	До 2		
8.	Качественное ведение документации	До 2		
9.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

Педагог -психолог

№	КРИТЕРИЙ	max 50 бал- лов	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КО- МИССИ
1.	Эффективный контроль и необходимая корректировка комфортности эмоциональной среды в группах ГБОУ. Эффективная экстренная помощь в решении конфликтных ситуаций в работе с детьми и родителями, сотрудниками	до 10		
2.	Эффективное взаимодействие с родителями: - психоконсультативная работа осуществляется регулярно, инициируется родителями; повышается количество повторных обращений со стороны родителей - систематическое сотрудничество с родителями - эпизодическое сотрудничество с родителями в традиционных формах	до 10 5 1		
3.	Эффективное взаимодействие с педагогами: - сотрудничество осуществляется в системе: систематически проводятся педагогические совещания в группе по инициативе педагогов, консультации (по итогам психоdiagностики), - сотрудничество осуществляется регулярно, инициируется педагогом – психологом - сотрудничество осуществляется эпизодически	до 10 5 1		
4.	Работа с детьми – инвалидами До 6 детей- 2б. От 6-10 детей -5б. Б.10 детей -10б.	до 10		
5.	Образцовое содержание кабинета и оборудования, создание и совершенствование предметной среды в кабинете в соответствии с направлениями психокоррекционной работы, грамотное использование коррекционно-развивающего и мультимедийного оборудования	до 3		
6.	Работа на сайте учреждения	До 3		
7.	Просветительская деятельность	До 2		
8.	Качественное ведение документации	До 2		
9.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

Музыкальный руководитель

№	КРИТЕРИЙ	max 50 бал- лов	САМО- ОЦЕНКА	ОЦЕНК А КО- МИССИ
1.	Систематичность и качество проведения индивидуальных занятий: с детьми инвалидами, с одаренными детьми	до 13		
2.	Методы, средства и формы муз. воспитания и обучения детей, используемые на занятиях: <ul style="list-style-type: none"> • применяются авторские методы, средства и организационные формы обучения детей • используются активные методы и формы с привлечением инновационных технологий • эффективно используются традиционные методы, средства и формы 	до 10 5 1		
3.	Качественная подготовка воспитанников к окружным мероприятиям, подготовка и нетрадиционное проведение внутри садовских мероприятий <ul style="list-style-type: none"> - во всех возрастных группах - со старшими дошкольниками - с отдельными группами детей 	до 10 5 1		
4.	Эффективное взаимодействие с родителями и педагогами: <ul style="list-style-type: none"> • сотрудничество осуществляется в системе • сотрудничество осуществляется регулярно, инициируется музыкальным руководителем • сотрудничество осуществляется эпизодически 	до 7 4 1		
5.	Создание условий для эстетического развития детей: <ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельная подготовка качественной атрибутики для проведения праздников, досугов и занятий • Создание и постоянное обновление (пополнение) предметной среды в музыкальном зале. 	3 1		
6.	Работа на сайте учреждения	До 3		
7.	Просветительская деятельность	До 2		
8.	Качественное ведение документации	До 2		
9.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

№	КРИТЕРИЙ	(max 50 бал- лов)	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КО- МИССИ
1.	Эффективное взаимодействие с родителями: - творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семьи в совместную деятельность с детьми (совместные досуги, конкурсы и пр.) - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, информационные стенды и пр.) - эпизодическое сотрудничество в традиционных формах (родительское собрание, беседы)	10 1 5 1		
2.	Создание условий в группе и на участке: - постоянное обновление и пополнение развивающей среды, в т.ч. пособиями, изготовленными своими руками - соответствие предметно-развивающей среды в группе и на участке программным требованиям	до 10 5		
3.	Качественная подготовка воспитанников к утренникам и другим мероприятиям	До 5		
4.	Грамотное использование демонстрационного, раздаточного, коррекционно-развивающего оборудования	До 5		
5.	Работа на сайте учреждения	До 3		
6.	Просветительская деятельность	До 2		
7.	Качественное ведение документации	До 2		
	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

№	КРИТЕРИЙ	(max 35 баллов)	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КОМИССИИ
1.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала ГБОУ <ul style="list-style-type: none"> • осуществляется в системе • осуществляется регулярно, инициируется заместителем заведующей по АХР • осуществляется эпизодически 	8 5 1	1	
2.	Оперативность выполнения устранения недостатков по заявкам персонала ГБОУ	5		
3.	Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях ГБОУ требованиям СанПин.	5		
4.	Качественная подготовка ГБОУ к новому учебному году, зимнему сезону.	5		
5.	Эффективное взаимодействие с подрядными организациями и контроль за их деятельностью	3		
6.	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов	2	1	
7.	Ответственное отношение к сохранности имущества, электро и водосбережение	2		
8.	Укрепление и сохранность материально-технической базы МДОУ.	2		
9.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

Помощник воспитателя

№	КРИТЕРИЙ	(max 35 баллов)	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КОМИССИИ
1.	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп в соответствии с п.1.12. Сан-Пин 2.4.1.3049-13: До 3-х реб. 4-7 реб. Более 7 реб.		1 2 3	
2.	Работа с детьми –инвалидами До 2 детей -2-б. От 2-4 детей -5б. Б.4 детей -10б.		До 10	
3.	Для ребенка, требующего сложного ухода, добавляется: До 3 дет.- 2 бал, Более 3дет.-5б.		До 5	
4.	Качественная организация питания воспитанников (соблюдение графика получения пищи, правил сервировки стола): Постоянно Регулярно эпизодически		5 3 1	
5.	Активное участие в учебно-воспитательном процессе <ul style="list-style-type: none">• осуществляется в системе• осуществляется регулярно, инициируется воспитателем• осуществляется эпизодически		5 3 1	
6.	Образцовое содержание группы, рабочего места, оборудования Постоянно Регулярно эпизодически		5 3 1	
7.	Ответственное отношение к сохранности имущества, электро и водосбережение		2	
8.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			

Младший воспитатель

№	КРИТЕРИЙ	(max 35 баллов)	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КОМИССИИ
1	Создание условий в группе и на участке: - постоянное обновление и пополнение развивающей среды, в т.ч. пособиями, изготовленными своими руками - соответствие предметно-развивающей среды в группе и на участке программным требованиям	10 5	1	
3	Работа с детьми –инвалидами До 2 детей -2-б. От 2-4 детей -5б. Б.4 детей -10б.	До 10		
4	Активное участие в учебно-воспитательном процессе <ul style="list-style-type: none">• осуществляется в системе• осуществляется регулярно, инициируется воспитателем• осуществляется эпизодически	5 3 1	1	
5	Качественная подготовка воспитанников к утренникам и другим мероприятиям	5		
6	Образцовое содержание группы, рабочего места, оборудования	5		
	Заметки по коэффициентам Kс2-Kс5		1	

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

№	КРИТЕРИЙ	(max 10 баллов)	САМООЦЕНКА	ОЦЕНКА КОМИССИИ
1.	Образцовое содержание помещений (территории) учреждения	5		
2.	Оперативность выполнения работы	2		
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества, электро и водосбережение	3	1	
4.	Заметки по коэффициентам Кс2-Кс5			