

- Эффективность и результативность деятельности работника;
- Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных образовательных услуг;
- Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы;
- Позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины, эффективная производственная деятельность, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
- устойчивая результативность качества обученности учащихся, подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, фестивалям, соревнованиям, научным конференциям;
- 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;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сохранение контингента учащихся;
- работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организация школьного питания;
- отсутствие травматизма на занятиях, переменах, мероприятиях, во время которых ответственность за жизнь, здоровье и безопасность учащихся (воспитанников) возложена на сотрудников школы:
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
- успешное выполнение плановых показателей;
- применение современных технологий обучения и воспитания;
- активная работа с общественностью, эффективная работа с родителями;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность сотрудника;
- активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- работа по развитию общественно-государственного управления школой;
- наличие отраслевых наград;
- сложность (приоритетность предмета);
- квалификация сотрудника;

1.5. Выплаты могут носить постоянный или единовременный характер.

1.6. Стимулирующие выплаты (премии) сотрудникам Школы устанавливаются на основании Положения комиссией по установлению стимулирующих выплат.

1.7. Стимулирующие выплаты (премии) сотрудникам школы не могут превышать единовременно четырех среднемесячных заработных плат по учреждению.

1.8. Стимулирующие выплаты (премии) могут осуществляться за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности (родительская плата, кружки) и за счет средств Гранта правительства Москвы.

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению Почётными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего

образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом, родительским и ученическим коллективом;
- обсуждение кандидатуры на педагогическом совете школы - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» осуществляет специалист по кадрам.

3. Организация деятельности комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

3.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат (далее комиссия) является общественным органом ГБОУ Школы №1564. Комиссия формируется на конкретный период и по отдельному виду анализа деятельности для установления стимулирующих выплат: комиссия по выявлению результативности учащихся в олимпиадах и конкурсах; комиссия по выявлению результативности профессионального совершенствования и др.

3.2. Комиссия создается в количестве не менее 3 человек. Списочный состав комиссии закрепляется приказом директора Школы на конкретный период работы комиссии.

3.3. Комиссия вправе запрашивать от администрации школы необходимую для работы информацию, в том числе и материалы по самоанализу сотрудников. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутри школьного контроля и на основании портфолио личных достижений.

3.4. В состав комиссии входят сотрудники школы, изъявившие желание работать в комиссии по конкретному направлению. В своей деятельности комиссия руководствуется настоящим Положением, материалами самоанализа сотрудников школы.

3.5. Заседания комиссии проводятся не реже 3-х раз в год. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

3.6. На время работы комиссии избирается ее председатель. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Решение комиссии оформляется протоколом.

3.7. Рекомендации комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам школы передаются в письменном виде директору школы.

3.8. О решениях принятых комиссией, информируются все сотрудники школы в части их касающейся.

4. Порядок установления стимулирующих выплат (премий)

4.1. Установление ежемесячных стимулирующих выплат, а также систематическое премирование работников школы производится из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются на определённый финансовый период за результаты труда (эффективность, результативность деятельности, за заслуги).

4.2. Стимулирующие выплаты могут производиться на основании рекомендаций комиссии по установлению стимулирующих выплат, а также по представлению директора школы. В

первом случае работники школы, на основе самоанализа, передают материалы о личных достижениях за отчетный период в комиссию по установлению стимулирующих выплат. Материалы, передаваемые в комиссию, визируются лицом, ответственным за направления деятельности. Предложения комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляются протоколом и передаются директору школы.

4.3. Стимулирующие поощрительные выплаты производятся не менее 2-х раз в год.

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

4.4.1.	Обеспечение современного качества общего образования: <ul style="list-style-type: none">- стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;- наличие призеров смотров, конференций и др. видов конкурсных соревнований различных уровней;- наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней.
4.4.2.	Сохранение и укрепление здоровья участников общеобразовательного процесса: <ul style="list-style-type: none">- высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;- высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;
4.4.3.	Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы: <ul style="list-style-type: none">- повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;- снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков (занятий) без уважительной причины;- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в школе и КДН;- высокий уровень удовлетворённости обучающихся и их родителей отношениями в системе «учитель-ученик», «учитель-родитель», условиями общеобразовательного процесса.

4.4.4.	<p>Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения общеобразовательного процесса педагогическими и другими работниками школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;
	<ul style="list-style-type: none"> - качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы школы; - высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы школы; - качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества общеобразовательного процесса в школе; - высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета; - результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания; - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в школе; - качественная организация пред профильного и профильного обучения; - качественное выполнение плана воспитательной работы; - качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением общеобразовательного процесса, ведением учебной документации и др. направлениями внутри школьного контроля; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; - качественная организация работы общественных органов,

участвующих в управлении школой

- эффективный контроль качества образования;
- эффективная работа с обучающимися инженерных и медицинских классов;
- качественная работа по социализации, воспитанию и безопасности обучающихся;
- качественное содержание образования, конвергенция образовательных программ;
- достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- активное участие в развитии Московской электронной школы;
- качественная работа по подготовке к началу учебного года;
- участие в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;
- оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение общеобразовательного процесса;
- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокое качество организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в школе в соответствии с СанПИН;
- своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов, своевременная сдача месячной, годовой и квартальной отчетности.
- качественное управление ресурсами;

	<p>- качественное выполнение функциональных обязанностей;</p> <p>младшему обслуживающему персоналу:</p> <p>- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;</p> <p>- качественная подготовка помещений Школы к началу учебного года;</p> <p>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>
--	---

4.5. Размеры разовых выплат (премий) по результатам труда устанавливаются один раз в полугодие в следующем порядке:

- главный бухгалтер школы передает директору служебную записку о размере стимулирующего фонда за календарный период;
- директор школы издает приказ о создании комиссии по установлению стимулирующих выплат;
- комиссия рассматривает основания для премирования и выдвигает работников на материальное поощрение за определённые достижения;
- Директор школы издает приказ о выплате стимулирующего материального поощрения;
- размеры стимулирующих выплат (премий) каждого поощряемого работника по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_o}{B_o} * C$$

где P_p - размер разовой поощрительной выплаты (премии) работнику школы;

Φ_o – доля стимулирующего фонда ФОТ_{прем} для **стимулирующих выплат**, за качество выполняемой работы по результатам труда

B_o - общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы, за учитываемый период;

C – сумма баллов, набранная работником для стимулирующих выплат, за качество выполняемой работы по результатам труда.

4.6. Для определения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, а так же за **достижение высоких результатов в профессиональной деятельности** используются итоги:

- школьного мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов;
- Единого Государственного Экзамена, ГИА;
- регионального тестирования;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся и педагогов и иных педагогических работников в городских, региональных, всероссийских и международных научно – практических конференциях;
- участия обучающихся, воспитанников, педагогов, воспитателей и иных педагогических в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предьявления образовательных достижений;
- рейтинга школ.
- школьного мониторинга здоровья;
- школьного мониторинга системы отношений «учитель – ученик», «учитель-родитель»;
- школьного мониторинга психологического климата;
- школьного мониторинга адаптации обучающихся к условиям общеобразовательного процесса;

- школьного мониторинга уровня сплоченности ученических (классных, творческих) коллективов;
- исследований отношения родителей и детей к образовательному и воспитательному процессу, предметам, учителям и воспитателям, иным педагогическим работникам;
- Московского регистра качества образования;
- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы научно-методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны независимой экспертной группы (внешний аудит).

4.9. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением общеобразовательного процесса, не допускается.

4.10. Поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, в том числе и электронного журнала, ведение личных дел, подготовка отчетов, проведение организационно-методических мероприятий и т.д.

4.11. Ежемесячные доплаты и надбавки производится из общего стимулирующего фонда.

Лист самооценки учителя

В столбце «Реальное значение» пропишите нужное число, соответствующее набранному Вами количеству баллов по данному показателю

	Виды деятельности, отражающие качество работы	Оптимальное значение	Реальное значение
Показатели для установления выплат на краткосрочный период (учебный период*)			
1.1	<p>Качество обучения по итогам учебный периода (среднее значение по преподаваемым предметам)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стабильность качества обученности по сравнению с результатами предыдущего учебный периода (не ниже 42 %) • Приращение результата – каждые 3% <p>Значение данного показателя вносится для получения стимула на следующий учебный период</p>	<p>3балла</p> <p>1балл</p>	
1.2	<p>Своевременное и качественное заполнение электронного журнала</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регулярное проставление отметок и своевременное домашнее задание по предмету в течение отчетного периода • Отсутствие нарушений в выставлении отметок в каждом классе за полугодие/учебный период по результатам проверки администрацией <p>Значение данного показателя вносится для получения стимула на следующий учебный период</p>	<p>1 балл</p> <p>3 балла</p>	
2.1	<p>Внеклассная работа по предмету (проведение внеклассных мероприятий по плану учителя вне школьных мероприятий (указать дату и название мероприятия)</p>	5 баллов	
2.2	<p>Открытые уроки для округа\города (указать дату и название мероприятия)</p>	2 балла/5баллов	
2.3	<p>Активное участие во внеклассных мероприятиях по плану школы (указать дату и название мероприятия)</p>	2 балла	
2.4	<p>Распространение своего опыта (указать дату, название и уровень мероприятия)</p>	<p>Округ 2 балла</p> <p>Город 10 баллов</p> <p>Россия 20 баллов</p>	
3	<p>Деятельность в качестве <u>организатора методической работы</u></p>		
3.1	<p>организации и проведении семинаров, конференций, форумов, мастер-классов на базе Школы (указать дату, название и уровень мероприятия)</p>	<p>Для председателя МО</p> <p>5 баллов</p> <p>Для учителя 10 баллов</p>	
4	<p>Позитивные результаты деятельности в</p>		

	качестве классного руководителя		
4.1	Значение данных показателей вносится для получения стимула на следующий учебный период		
4.2	Отсутствие правонарушений и нарушений Правил распорядка учащимися класса	2 балла	
4.3	Положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений Правил распорядка учащимися класса	2 балла	
4.4	Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах, спартакиада школьников (ответственный классный руководитель)	региональный уровень 5 баллов муниципальный уровень 3 балла уровень Школы 1 балл ;	
	Соответствие внешнего вида обучающихся требованиям прописанным Уставом школы	5 баллов	
Показатели для установления выплат на длительный период			
5	Значение данных показателей вносится для получения стимула на период с 01.09. по 31.12. (За 2 полугодие предыдущего учебного года)		
5.1	1. Результаты ГИА	<ul style="list-style-type: none"> • 1 балл • 0,5 балла • 0,25 балла 	
5.2	- За каждого учащегося, который по каким-либо трем предметам на ЕГЭ набрал не менее 220 баллов	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель регионального тура олимпиады 15 баллов 	
	- За каждого учащегося, который по каким-либо трем предметам на ЕГЭ набрал от 190 до 219 баллов	<ul style="list-style-type: none"> • Призер регионального тура олимпиады 10 баллов 	
	- За каждого учащегося, который по трем предметам ОГЭ в сумме набрал не менее 12 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале)	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель/призер ВОШ (заключительный этап) 20 /10 баллов 	
5.3	2. Результаты ВОШ (региональный и последний этап) и МОШ	<ul style="list-style-type: none"> • 5 баллов • 5 баллов 	
5.4		<ul style="list-style-type: none"> • Победитель конкурса 5 баллов 	
5.5		<ul style="list-style-type: none"> • Призер конкурса 3 баллов 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Диагностика на уровне города 3 балла • Диагностика на уровне выше города 10 баллов 	
5.6	3. Значимые мероприятия ДОГМ (проект «Инженерный класс», проект «Медицинский класс» и другие)		
	4. ШНТ 1 кейс, группа 5-10 человек, не менее 5 баллов БИС		
	5. Конкурсы, соревнования (Указать название, уровень, дата и место проведения)		
	6. Результаты независимых диагностик (МЦКО, ВПР)		
6	Значение данных показателей вносится для получения стимула на период с 01.01. по 30.06. (За 1 полугодие текущего учебного года)		
6.1	1. Результаты ВОШ (муниципальный этап)	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель муниципального тура олимпиады 5 баллов • Призер муниципального тура олимпиады 3 балла 	

6.2	2.Результаты МЦКО	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностика на уровне города 3 балла • Диагностика на уровне выше города 10 баллов 	
6.3	3. Конкурсы, соревнования, фестивали.	<ul style="list-style-type: none"> • Победитель конкурса 5 баллов • Призер конкурса 3 баллов 	
6.3.1	3.1 Всероссийский конкурс – Турнир Ломоносова	<ul style="list-style-type: none"> • Участник 0,1балл • Победитель по предмету 5 баллов • Победитель в многоборье (входит Ваш предмет) 1 балл 	
	Штрафные баллы		
7	Нарушение правил внутреннего распорядка	минус 5 баллов за каждое выявленное нарушение	
8	Снижение среднего показателя качества на 4% и более (4% это 1 человек)	Минус 5 баллов	
9	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	Минус 50% всех баллов а	

Претендовать на выплату стимулирующих вознаграждений **не могут** педагогические работники образовательного учреждения, имеющие **неснятые** дисциплинарные взыскания.

*Учебные периоды устанавливаются ежегодно приказом директора Школы, выносятся в электронный журнал. Учебные периоды разделяются каникулами.

Срок сдачи в комиссию: по пунктам 1.1-4.4 лист самооценки сдается до 5 числа каждого месяца, следующего за окончанием каникул между учебными периодами. До 10 числа каждого месяца, следующего за окончанием каникул учебного периода, комиссия подает сведения об установлении стимулирующих вознаграждений с указанием длительности выплат (разовая выплата, на один или несколько учебных периодов).;

По пунктам 5.1-5.6 лист самооценки сдается до 25 августа текущего учебного года. Комиссия подается сведения до 10 сентября нового учебного года для установления стимулирующих вознаграждений с 01.09. по 31.12 нового учебного года.

По пунктам 6-6.3.1 лист самооценки сдается до 10 января текущего учебного. Комиссия подается сведения до 15 января текущего учебного года для установления стимулирующих вознаграждений с 01.01. по 30.06 текущего учебного года.

Листы самооценки подаются учителем в комиссию лично!

Комиссия назначается из числа сотрудников Школы приказом директора Школы за 3 дня до начала работы по установлению стимулирующих вознаграждений.

Оценочный лист воспитателя, помощника воспитателя, специалиста дошкольных групп для стимулирующих выплат

Ф.И.О. _____, подразделение _____
группа _____ Дата «__» _____ 20__ г.

№	Виды деятельности, отражающие качество работы			Оптимальное значение
Посещаемость по возрастам				
1	Ранний возраст (ясли, ГКП) 60%-69% 70%-79% Свыше 80%	Младший дошкольный возраст (2-я младшая гр., средняя гр.) 65%-74% 75%-84% Свыше 85%	Старший дошкольный возраст (старшая гр., подготовительная гр.) 70%-79% 80%-89% Свыше 90%	- 1 б - 2 б - 3 б

Подготовка и организация мероприятий внутри ДО и Школы для детей вне годового плана по согласованию с метод		
2	Викторины, КВН, конкурсы	Организатор – 2 б Участник – 1 б Помощник – 0,5б
3	Выступление сотрудников на утренниках в других группах (за каждую группу)	1 балл
Методическая работа. Распространение педагогического опыта		
4	Очное участие воспитателей и детей в конкурсах дошкольников Всероссийский уровень	Участник – 5 б Помощник – 1 б
	Городской уровень	Участник – 4 б Помощник – 1 б
	Окружной уровень	Организатор – 3 б Участник – 2 б Помощник – 0,5 б
	Районный уровень	Организатор – 2 б Участник – 1,5 б Помощник – 0,5 б
	Организация (Школа)	Организатор – 2 б Участник – 1 б Помощник – 0,5 б
	Достижения воспитанников	Призовые места: 1 место – 3 б, 2 место – 2 б, 3 место – 1 б Лауреаты – 2 б, Дипломанты – 1 б
5	Трансляция педагогического опыта вне годового плана (мастер-классы, семинары, презентации, детско-родительские встречи, деловые игры и т.д.)	Организатор – 2 б Участник – 1 б Помощник – 0,5 б
Публикации		
1	Статья публицистическая, методическая (в любых изданиях)	0,5 б
2	Статья публицистическая, методическая (в изданиях с высоким уровнем цитируемости, определённых ДОГМ)	3 б
Штрафные баллы		
1	Нарушение правил внутреннего распорядка	50% от набранных баллов
2	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации	100% от набранных баллов

Стимулирующие выплаты, устанавливающиеся на длительный период при тарификации.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер доплат, надбавок, коэффициентов
1	Стимулирующая выплата «за заслуги»	7500,00 рублей
2	Стимулирующая выплата (за качество, эффективность и результативность образовательного процесса)	Мин 1000,00 рублей, Макс 20000,00 рублей