



О.Н. Тертухина

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании профсоюзного  
комитета  
ГБОУ Школы № 1554  
протокол № 14  
от «17» сентября 2019г.

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании  
Управляющего совета  
ГБОУ Школы № 1554  
протокол № 1  
от «24» сентября 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании труда работников**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения города Москвы «Школа № 1554»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1554» (далее - Положение) определяет порядок и условия материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1554» (далее - Школа).

1.2. Положение разработано с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- рекомендаций Департамента образования города Москвы по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы (приказ № 40 от 12 февраля 2015 года, приказ № 2055 от 28 августа 2015 года, приказ № 91 от 24 марта 2017 года, приказ № 406 от 12 октября 2018 года);
- модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы (приказ Департамента образования города Москвы № 407 от 19 июня 2017 года, приказ Департамента образования города Москвы № 1194 от 26 декабря 2017 года);
- рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (письмо Департамента образования города Москвы от 2 марта 2018 года № 01-50/02-411/18 и Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 01-12-78/18).
- мнения представительного органа работников.

1.3. Целью данного Положения является повышение материальной заинтересованности работников Школы в достижении высоких результатов труда, оптимального качества образовательных результатов для вхождения в рейтинг образовательных организаций, максимального удовлетворения потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы, эффективного обучения детей с особыми образовательными потребностями, развития творческой активности и инициативы для успешной реализации образовательных программ, а также привлечение квалифицированных кадров.

1.4. Условия для назначения стимулирования:

- отсутствие травматизма на занятиях, переменах, в группе продленного дня по присмотру и уходу, в дошкольных группах, на мероприятиях, во время которых ответственность за жизнь, здоровье и безопасность возложена на данного работника;
- выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- достижение показателей качества труда работников, определенных в приложениях настоящего Положения;

- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

1.5. Положение определяет виды стимулирующих выплат, порядок их установления работникам Школы. Выплаты могут носить постоянный или единовременный характер.

1.6. Показатели и критерии эффективности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

- объективность (размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда);

- предсказуемость (знание работником о получении вознаграждения в зависимости от результатов его труда);

- адекватность (вознаграждение адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности всего образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации);

- своевременность (вознаграждение следует за достижением результата);

- справедливость (правила определения вознаграждения понятны каждому работнику);

- прозрачность (принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников).

1.7. Доля стимулирующих выплат в составе ФОТ для всех работников определяется образовательным учреждением самостоятельно и формируется в среднем до 30% от фонда оплаты труда Школы из всех источников финансирования, но зависит от наличия свободных средств.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может формироваться из экономии, сложившейся:

- по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда);

- по оплате работ, услуг и приобретению нефинансовых активов;

- из средств, остающихся в распоряжении Школы при осуществлении приносящей доход деятельности после исполнения всех обязательств, в том числе по налогам и сборам.

1.9. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.10. Положение принимается общим собранием трудового коллектива Школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается приказом директора Школы.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

- выплаты за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

- выплата за статус «молодой специалист»;
- выплата за успешное решение организационных вопросов по проведению важных городских мероприятий;
- выплата за ведение профсоюзной деятельности;
- выплата за проведение досуговых занятий граждан старшего поколения без привлечения средств граждан;
- городская надбавка за активное участие в развитии Московской электронной школы (МЭШ);
- городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя;
- ежемесячная доплата за проверку тетрадей;
- премии (по итогам работы за период, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году** выплачивается по результатам участия работника в достижении 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;
- наличие обучающихся: победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
- эффективная методическая и организационная работа по обеспечению учебного процесса;
- осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- реализация программ дополнительного образования.

**2.2.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году** выплачивается по результатам участия работника в достижении результатов Школы в соответствии с Приложениями 1, 2, 3, представленными на рассмотрение Комиссии. Перечень является примерным и может быть скорректирован при согласовании с Председателем профсоюзного комитета.

**2.2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году** выплачивается ежемесячно с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года.

**2.2.3. Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году не выплачиваются.**

**2.3. Стимулирующая выплата за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам**

*основного общего и среднего общего образования.*

2.4. **Стимулирующая выплата за статус «молодой специалист».** Конкретный размер стимулирующей выплаты утверждается приказом директора Школы. Стимулирующая выплата за статус «молодой специалист» устанавливается в размере до 10 000 (Десяти тысяч) рублей. Конкретный размер стимулирующей выплаты утверждается ежегодно приказом директора Школы.

2.5. **Стимулирующая выплата за успешное решение организационных вопросов по проведению важных городских мероприятий (конкурсы, олимпиады и т.д.).** Конкретный размер стимулирующей выплаты утверждается приказом директора Школы.

2.6. **Стимулирующая выплата за ведение профсоюзной деятельности.** Конкретный размер стимулирующей выплаты утверждается ежегодно приказом директора Школы.

2.7. **Стимулирующая выплата за проведение досуговых занятий граждан старшего поколения без привлечения средств граждан.**

2.8. **Стимулирующая выплата за активное участие в развитии Московской электронной школы (МЭШ).**

2.9. **Городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.** Конкретный размер вознаграждения утверждается приказом директора Школы.

2.10. **Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя.** Конкретный размер доплаты утверждается ежегодно приказом директора Школы.

2.11. **Ежемесячная доплата за проверку тетрадей.** Конкретный размер доплаты утверждается ежегодно приказом директора Школы.

2.12. **Премирование работника по итогам работы за период** (по итогам месяца, четверти, квартала, полугодия, учебного года, календарного года и т.д.) осуществляется:

2.12.1. Педагогическим работникам в соответствии с анализом их трудовой деятельности на основании представленных на рассмотрение Комиссии отчетов в соответствии с основными показателями премирования (раздел 1 таблица № 1);

2.12.2. Административно-управленческому персоналу и иным работникам в соответствии с основными показателями премирования (раздел 2 и 3 таблица № 1).

Конкретный размер стимулирующей выплаты утверждается приказом директора Школы.

Таблица № 1

<b>Категории работников</b>	<b>Основания для премирования</b>
1. Педагогические работники	1.1. Эффективная работа с одаренными детьми. Подготовка участников призеров и победителей олимпиад, интеллектуальных марафонов, участие в проектно-исследовательской работе, научно-практических конференциях, творческих конкурсах, социальных проектах и иных мероприятиях.
	1.2. Позитивная динамика образовательных достижений обучающихся, стабильность результатов, динамика

	развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом обучения
	1.3. Положительные результаты внешней экспертизы по итогам проведения независимых диагностик, международного тестирования обучающихся, уровня освоения воспитанниками дошкольного отделения образовательной программы.
	1.4. Положительная динамика количества дней посещения учреждения воспитанниками по сравнению с таким же периодом предыдущего учебного года
	1.5. Высокие показатели фактической посещаемости воспитанниками образовательной организации по сравнению с плановой
	1.6. Высокий уровень организации взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников с целью включения их в образовательный процесс.
	1.7. Участие в приоритетных национальных проектах, конкурсах профессионального мастерства и иных мероприятиях.
	1.8. Трансляция опыта работы в педагогическом сообществе (подготовка и проведение выступлений на методических советах, семинарах, педагогических советах и иных мероприятиях. Публикация работ по распространению передового опыта (статьи в сборниках и в периодических изданиях)). Организация и проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности (предметная неделя, утренники, праздники, соревнования, конкурсы, мастер-классы и иные мероприятия.)
	1.9. Эффективность работы с детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющих тяжелую социально-педагогическую запущенность, требующих особого педагогического внимания. Эффективность работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ.
	1.10. Эффективность работы по профилактике правонарушений, социальной адаптации обучающихся (группы риска), позитивная динамика их социального поведения, адаптация воспитанников дошкольного возраста.
	1.11. Реализация программ дополнительного образования углубленного уровня. Эффективная работа по реализации предпрофильного и профильного образования.
	1.12. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	1.13. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх

	финансируемых из бюджета города Москвы
2. Административно-управленческий персонал	2.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	2.2. Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
	2.3. Эффективность руководства работой методической службы, ученическим самоуправлением.
	2.4. Высокий уровень проведения и организации государственной итоговой аттестации (ГИА) и промежуточной аттестации.
	2.5. Реализация образовательной организацией не менее 4-х профилей обучения
	2.6. Высокий уровень организации мероприятий
	2.7. Эффективная работа по обеспечению безопасности образовательного учреждения и жизнедеятельности.
	2.8. Выполнение утвержденного государственного задания
	2.9. Участие учреждения в городских общественно-значимых мероприятиях
	2.10. Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	2.11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
3. Иные работники	3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	3.2. Выполнение особо важных и сложных работ
	3.3. Выполнение общественно-значимых функций
	3.4. Высокое качество обеспечения режима работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы)
	3.5. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	3.6. Выполнение большого объема работ, уровень ответственности, интенсивность и напряжённость труда
	3.7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

2.12. В Школе могут применяться *разовые премии*, установленные приказом директора Школы, а именно:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных и других мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях,

обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

- к государственным праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День Победы и другие) и профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя, День бухгалтера), к Новому году, Рождеству;

- к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60-летие и т.д.), выплаты за многолетнюю трудовую деятельность в Школе (30, 35 лет и т.д.), выплаты в связи с уходом на пенсию и иные знаменательные поводы (свадьба, рождение ребенка и др.).

### **3. Установление стимулирующих выплат директору, его заместителям, главному бухгалтеру**

3.1. Стимулирующие выплаты директору Школы выплачиваются только по решению Департамента образования города Москвы на основании Положении об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы.

3.2. В качестве поощрения заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования образовательных программ;
- контроль качества образования;
- управление ресурсами;
- социализация и воспитание обучающихся.

3.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются и снимаются на основании приказа директора Школы в соответствии с оценкой результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя директора, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.

3.4. При условии, если Школа заняла место в рейтинге с 1 по 170 среди образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в предыдущем учебном году, то решение о премировании заместителя директора, главного бухгалтера директор Школы принимает самостоятельно и представляет результаты его деятельности для обсуждения и установления выплаты стимулирующего характера на Комиссию по распределению стимулирующих выплат и ее дальнейшего согласования с профсоюзным комитетом.

### **4. Организация деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат**

4.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат (далее Комиссия) является общественным органом Школы, которая назначается приказом директора Школы.

4.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами Школы.



4.3. Комиссия создается в количестве не менее 18 человек из числа работников Школы. В состав Комиссии входят: представители административно-управленческого персонала, председатель профкома, работники Школы в соотношении: 3-1-14 на основании рекомендаций собрания трудового коллектива.

4.4. На первом заседании члены Комиссии прямым открытым голосованием выбирают председателя и секретаря Комиссии.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний и иную документацию.

4.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости установления выплат стимулирующего характера и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

4.6. 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. Решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

4.7. О решениях, принятых Комиссией, информируются все работники Школы в части их касающейся.

4.8. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии или директором Школы.

## **5. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

5.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей качества и результатов труда.

5.2. Работники Школы на основе самоанализа передают материалы о личных достижениях для проверки и уточнения заместителям директора.

5.3. Заместители директора представляют в Комиссию аналитические материалы по личным достижениям работников за прошедший учебный год, за период текущего учебного года (по итогам месяца, четверти, квартала, полугодия, учебного года, календарного года и т.д.), а также представления на премирования по результатам деятельности, носящим иной характер установления.

Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутренней системы оценки качества образования и на основании портфолио личных достижений.

5.4. Выплаты производятся в рамках стимулирующего фонда оплаты труда. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении и может корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

Нераспределенная часть стимулирующего фонда оплаты труда при установлении выплат стимулирующего характера может быть учтена при последующем установлении таковых выплат.

5.5. Полное или частичное снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат или прекращения действия оснований;

- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты;

- уменьшение государственной субсидии или средств из иного источника финансирования (целевые субсидии, средства от иной приносящей доход деятельности и т.д.);

- зафиксированный случай детского травматизма, произошедший в связи с ненадлежащим выполнением своих обязанностей работником;

- наличие обоснованных жалоб на действия или бездействия работника;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и Устава Школы;

- наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных органов.

Директор Школы представляет на рассмотрение и согласование профсоюзного комитета представление с предложениями о частичном или полном снятии стимулирующих выплат с работника по вышеуказанным причинам.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом Школы. Решение по данному вопросу оформляется протоколом.

5.7. Выплаты стимулирующего характера оформляются приказом директора Школы.

5.8. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник Школы имеет право обратиться в Комиссию для рассмотрения жалобы по существу, для чего подает письменное обоснование несогласия установления стимулирующих выплат секретарю Комиссии. После чего назначается внеочередное заседание Комиссии для рассмотрения жалобы и принятия нового решения путем открытого голосования и его фиксирования в протоколе заседания. Такое решение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.

5.9. Работникам Школы, попавшим в сложную жизненную ситуацию (смерть близких родственников, продолжительная болезнь, иные обстоятельства), может быть оказана единовременная материальная помощь. Материальная помощь выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Школы из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и при предоставлении соответствующих документов (например, свидетельство о смерти близкого родственника, выписка из медицинского учреждения и т.д.).

ФИО \_\_\_\_\_ Итого баллов \_\_\_\_\_

**Показатели качества и результативности труда работников в предыдущем учебном году (для ШО)**

№ п/п	Направления	Показатели	Баллы	Общес образ.
1.	Реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	а) Разработка и реализация проекта обучающимися в течение года, признанная внутренними и/или внешними экспертами ( <b>каждый проект</b> )	0,5	
		б) Участие класса (не менее 10 чел.) в городских проектах Департамента образования города Москвы: «Субботы московского школьника», «Профессиональные среды» (фотоотчет, сопроводительная информация) ( <b>каждое мероприятие</b> )	0,5	
		в) Реализация экскурсионной образовательной программы, признанная внутренними экспертами ( <b>каждая программа не менее 5 экскурсий</b> )	0,5	
		г) Реализация экспедиционной (туристической) программы от 2-х дней и более ( <b>каждая</b> ). Участие в сборах 10 и кадетских классов.	1	
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	а) Результаты внешних <u>независимых</u> мониторингов превышают городские ( <b>каждый класс</b> ). Результат работы в начале 5-го класса засчитывается учителю начальных классов). - на 0% - 5% - на 6% - 10% - на 11% - 15% - на 16% - 20% - на 21% - 25% - на 26% и выше	0,25 0,5 0,75 1 1,5 2	
		б) Наличие учащихся, получивших на ЕГЭ ( <b>факт</b> ): 73 - 80 баллов 81 - 90 баллов 91 - 99 баллов 100 баллов	0,5 1 2 3	
		в) Качество знаний (ОГЭ): 70% - 80% 81% - 100%	1 2	
		г) % учащихся, сдававших экзамен по предмету (ОГЭ и ЕГЭ) ( <b>факт</b> ): 50% - 85% 86% - 100%	0,5 1	
		а) Призеры (победители) заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, Всероссийской олимпиады профессионального мастерства ( <b>каждый призер, победитель</b> )	5 (10)	
		б) Призеры (победители) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, ( <b>каждый призер, победитель</b> )	3 (6)	
в) Призеры (победители) Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, Московской олимпиады школьников ( <b>каждый призер, победитель</b> )	4 (8)			
г) Призеры и победители муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников ( <b>факт</b> )	0,75 (1,5)			
4.	Результаты обучающихся в олимпиадах, конкурсах, подтвержденные грамотами, дипломами (без учета интернет-олимпиад, проводимых вне учреждения, платных конкурсов и олимпиад)	а) Призеры (победители) проектов («Музеи, парки, усадьбы», «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы», <u>входящих в рейтинг</u> ) ( <b>каждый призер, победитель, команда</b> )	0,25 (0,5)	
		б) Призеры (победители) соревнований («Победный мяч», «Белая ладья», «Пешка и ферзь» «Президентские спортивные игры», «Президентские состязания»), <u>входящих в рейтинг</u> ( <b>каждый призер, победитель, команда</b> ) - всероссийский уровень - региональный уровень - уровень межрайонного совета	1 (2) 0,75 (1) 0,25 (0,5)	
		в) Наличие <b>призеров (победителей)</b> олимпиад, конкурсов и соревнований ( <b>каждое мероприятие</b> ) - в соответствии с утвержденным перечнем ДОГМ	0,5 (0,75)	
		г) Наличие <b>призеров (победителей)</b> олимпиад, конкурсов и		

		соревнований ( <i>каждое мероприятие</i> ) - вне утвержденного перечня	0,25 (0,5)	
		д) Наличие <b>участников</b> окружных и городских олимпиад, фестивалей, конкурсов и соревнований ( <i>каждое мероприятие</i> )	0,1	
5.	Взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	0,5	
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей Работа с детьми с ОВЗ.	а) Посещение неблагополучных семей, подтвержденное актом о посещении ( <i>факт</i> )	1	
		б) Отсутствие правонарушений (при условии обучения свыше 4 месяцев) (классные руководители)	0,5	
		в) Работа с детьми с ОВЗ в классе при наличии адаптированной образовательной программы ( <i>факт</i> )	3	
		г) Призеры (победители) чемпионата профессионального мастерства для детей с ОВЗ (Абилимпикс) - всероссийский уровень - городской уровень	5 (10) 3 (6)	
7.	Участие в мониторингах индивидуальных достижений обучающихся, в инновационной деятельности, наличие печатных работ	а) Наличие учебников, учебных пособий, получивших независимую оценку ( <i>за единицу</i> )	3	
		б) Наличие подтвержденных - публикаций на портале пед. сообществ ( <i>каждое</i> ) - печатных работ, статей ( <i>каждое</i> ) - сценариев уроков МЭШ, прошедших модерацию и набравших не менее 100 просмотров ( <i>каждое</i> )	0,25 0,5 0,5	
		в) Участие в проведении внешних мониторингов, работа в качестве эксперта по проверке олимпиадных работ муниципального и городского уровней, проверка работ ГИА в городе, работа в составе городской конфликтной комиссии ( <i>каждое мероприятие</i> )	0,25	
		8.	Участие в профессиональных конкурсах, в конференциях, трансляция опыта работы, прохождение аттестации	а) Участие ( <i>победа</i> ) в профессиональных конкурсах - «Педагог года Москвы», «Самый классный классный» - Метапредметная олимпиада «Московский учитель» - получатель Гранта «Московская электронная школа»
б) Участие в днях открытых дверей Школы (уроки, мастер-классы, выступления, консультации) ( <i>факт</i> )	0,5			
в) <u>Выступления</u> в конференциях, семинарах, фестивалях: ( <i>факт, наличие сертификата</i> ) - межрайонный совет - городской уровень - всероссийский уровень - международный уровень	0,5 1 1,25 1,5			
г) Трансляция своего опыта в рамках методической работы (открытые уроки, мастер-классы и др.) на уровне ( <i>каждое</i> ) - образовательное учреждение (не отделение) - межрайонный совет - городской уровень - межрегиональный уровень	0,5 0,75 1 1,25			
д) Прохождение пед. работником аттестации. Наличие квалификационной категории: - первая категория - высшая категория	0,5 1			
9.	Охрана жизни и здоровья обучающихся.	а) Отсутствие случаев травматизма - учителя физкультуры - учителя технологии - другие педагогические работники		1 0,75 0,5
б) Организация сдачи норм ГТО (от обучаемых учащихся): до 30% до 60% до 100%		0,5 0,75 1		
10.		Популяризация деятельности образовательного учреждения, повышение имиджа	а) Участие в значимых мероприятиях, событиях учреждения, МРСД, города (встреча делегаций, сопровождение учебной практики студентов, члены жюри городских конкурсов) ( <i>факт</i> )	1
б) Участие в проекте «Московское долголетие» ( <i>факт</i> )	1,25			
в) Результат прохождения независимой диагностики (МПУ, ОГЭ / ЕГЭ) за отчетный период с публикацией результатов базовый высокий (75% - 84%) экспертный (85% - 100%)	(0,5)/1 (0,75)/1,5 (1)/2			
г) Прохождение сертификации для проверки олимпиадных работ	1			

		д) Изменение оценок в журнале в течение года (заполняет администрация) до 5 от 5 до 10 включительно	<b>1</b> <b>0,5</b>	
<b>11.</b>	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	а) Общественная деятельность сотрудника (председатель м/о, член УС, член общественных комиссий ОУ) ( <i>факт</i> )	<b>0,5</b>	
		б) Активное участие в общественно значимых мероприятиях (акции, слеты, городские субботники, фестиваль МРСД) ( <i>факт</i> )	<b>0,5</b>	
<b>12.</b>	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг	а) Реализация программ дополнительного образования ( <i>факт</i> )	<b>1</b>	
		б) Реализации программ платных образовательных услуг ( <i>факт</i> )	<b>1</b>	

ФИО \_\_\_\_\_ Итого баллов \_\_\_\_\_

**Показатели качества и результативности труда работников в предыдущем учебном году (для ДО)**

№ п/п	Направления	Показатели	Баллы	Дошк. образ.
1.	Реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	а) Разработка и реализация проекта воспитанниками в течение года, признанная внутренними экспертами учреждения ( <i>каждый проект</i> )	<b>0,75</b>	
		б) Участие родителей в проектах разной направленности ( <i>факт</i> )	<b>0,5</b>	
2.	Сохранность контингента учреждения	% воспитанников, переведенных из группы дошкольного отделения на начальную ступень образования своего учреждения. воспитатель подготовительной группы 50% - 64% 65% - 84% 85% - 100%	<b>1</b> <b>1,5</b> <b>2</b>	
3.	Выполнение дето-дней	Выполнение дето-дней в группе дошкольного отделения (% выполнения):		
		а) до 3-х лет кратковременного пребывания		
		90 - 94%	<b>1</b>	
		95 – 100%	<b>2</b>	
		более 100%	<b>3</b>	
		б) до 3-х лет длительного пребывания		
		90 - 94%	<b>1</b>	
		95 – 100%	<b>2</b>	
		более 100%	<b>3</b>	
		б) от 3-х до 5 лет длительного пребывания		
		90 - 94%	<b>1</b>	
		95 – 100%	<b>2</b>	
более 100%	<b>3</b>			
в) от 5 лет длительного пребывания				
90 - 94%	<b>1</b>			
95 – 100%	<b>2</b>			
более 100%	<b>3</b>			
4.	Охрана жизни и здоровья обучающихся.	Отсутствие случаев травматизма		
		- воспитатель	<b>1</b>	
		- инструктор по физкультуре - другие педагогические работники	<b>0,75</b> <b>0,5</b>	
5.	Взаимодействие с родителями обучающихся	а) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	<b>0,5</b>	
		б) Проведение в нерабочее время воспитателя мероприятий для родителей (родительский клуб, круглый стол, мастер-класс) ( <i>факт</i> )	<b>0,5</b>	
6.	Участие в инновационной деятельности, наличие печатных работ	а) Наличие учебников, учебных пособий, получивших независимую оценку ( <i>за единицу</i> )	<b>3</b>	
		б) Наличие подтвержденных - публикаций на портале пед. сообществ ( <i>каждое</i> ) - печатных работ, статей ( <i>каждое</i> )	<b>0,25</b> <b>0,5</b>	
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей Работа с детьми с ОВЗ.	а) Посещение неблагополучных семей, подтвержденное актом о посещении ( <i>факт</i> )	<b>1</b>	
		б) Работа с детьми с ОВЗ в группе при наличии адаптированной образовательной программы	<b>1</b>	

		<i>(каждая АОП)</i>		
8.	Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др., подтвержденные грамотами, дипломами (без учета интернет-мероприятий)	а) Наличие воспитанников, групп, команд, <b>участников</b> окружных и городских олимпиад, фестивалей, конкурсов и соревнований ( <b>факт</b> )	<b>0,25</b>	
		б) Наличие обучающихся, групп, команд, ставших призерами (победителями) олимпиад, конкурсов, фестивалей и соревнований ( <b>каждое мероприятие</b> ) в соответствии с перечнем Департамента образования - уровень межрайонного совета - городской уровень	<b>0,75 (1)</b> <b>1 (1,5)</b>	
		в) Наличие обучающихся, групп, команд, ставших призерами (победителями) олимпиад, конкурсов, фестивалей и соревнований ( <b>каждое мероприятие</b> ) вне перечня Департамента образования - уровень межрайонного совета - городской уровень	<b>0,5 (0,75)</b> <b>0,75 (1)</b>	
9.	Участие в профессиональных конкурсах, в конференциях, трансляция опыта работы, прохождение аттестации	а) Участие ( <b>победа</b> ) в профессиональных конкурсах - «Педагог года Москвы»	<b>5 (10)</b>	
		б) Участие в днях открытых дверей ОУ (занятия, мастер-классы, выступления, консультации) ( <b>факт</b> )	<b>0,5</b>	
		в) <u>Выступления</u> в конференциях, семинарах, фестивалях: ( <b>факт, наличие сертификата</b> ) - межрайонный совет - городской уровень - всероссийский уровень - международный уровень	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,25</b> <b>1,5</b>	
		г) Трансляция своего опыта в рамках методической работы (открытые занятия, мастер-классы и др.) ( <b>каждое</b> ) - отделение - образовательное учреждение - межрайонный совет - городской уровень - межрегиональный уровень	<b>0,25</b> <b>0,5</b> <b>0,75</b> <b>1</b> <b>1,25</b>	
		д) Прохождение пед. работником аттестации. Наличие квалификационной категории: - первая категория - высшая категория	<b>0,5</b> <b>1</b>	
		10.	Популяризация деятельности образовательного учреждения, повышение имиджа	а) Участие в значимых мероприятиях, событиях учреждения, МРСД, города (встреча делегаций, сопровождение учебной практики студентов, члены жюри городских конкурсов) ( <b>факт</b> )
		б) Участие в проекте «Московское долголетие» ( <b>факт</b> )	<b>1,25</b>	
		в) Результат прохождения независимой диагностики (МПУ) за отчетный период с публикацией результатов базовый высокий (75% - 84%) экспертный (85% - 100%)	<b>0,5</b> <b>0,75</b> <b>1</b>	
11.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	а) Общественная деятельность сотрудника (член Управляющего совета, член общественных комиссий ОУ) ( <b>факт</b> ).	<b>0,5</b>	
		б) Активное участие в общественно значимых мероприятиях (акции, слеты, городские субботники, фестиваль МРСД) ( <b>факт</b> )	<b>0,5</b>	
12.	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных доп. образовательных услуг	а) Реализация программ дополнительного образования ( <b>факт</b> )	<b>1</b>	
		б) Реализации программ платных образовательных услуг ( <b>факт</b> )	<b>1</b>	

ФИО \_\_\_\_\_ Итого баллов \_\_\_\_\_

**Показатели качества и результативности труда работников в предыдущем учебном году  
(для ППС, ОДО)**

№ п/п	Направления	Показатели	Баллы	ППС, ОДО
1.	Реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	а) Разработка и реализация проекта обучающимися в течение года, признанная внутренними и/или внешними экспертами ( <i>каждый проект</i> )	0,5	
		б) Участие родителей в проектах разной направленности ( <i>факт</i> )	0,5	
		в) Реализация экскурсионной образовательной программы, признанная внутренними экспертами ( <i>каждая программа не менее 5 экскурсий</i> )	0,5	
		г) Реализация экспедиционной (туристической) программы от 2-х дней и более ( <i>каждая</i> ).	1	
2.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей Работа с детьми с ОВЗ.	а) Посещение неблагополучных семей, подтвержденное актом о посещении ( <i>факт</i> )	1	
		б) Работа с детьми с ОВЗ при наличии адаптированной образовательной программы ( <i>факт</i> )	3	
		в) Индивидуальное психологическое сопровождение детей и членов их семей ( <i>за каждого</i> )	0,1	
3.	Охрана жизни и здоровья обучающихся.	Отсутствие случаев травматизма	0,5	
4.	Взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	0,5	
5.	Результаты обучающихся в олимпиадах, конкурсах, подтвержденные грамотами, дипломами (без учета интернет-олимпиад, проводимых вне учреждения, платных конкурсов и олимпиад)	а) Призеры (победители) проектов («Музеи, парки, усадьбы», «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы», <u>входящих в рейтинг</u> ) ( <i>каждый призер, победитель, команда</i> )	0,25 (0,5)	
		б) Призеры (победители) соревнований («Победный мяч», «Белая ладья», «Пешка и ферзь» «Президентские спортивные игры», «Президентские состязания»), <u>входящих в рейтинг</u> ( <i>каждый призер, победитель, команда</i> ) - всероссийский уровень - региональный уровень - уровень межрайонного совета	1 (2) 0,75 (1) 0,25 (0,5)	
		в) Наличие <i>призеров (победителей)</i> олимпиад, конкурсов и соревнований ( <i>каждое мероприятие</i> ) - в соответствии с утвержденным перечнем ДОГМ	0,5 (0,75)	
		г) Наличие <i>призеров (победителей)</i> олимпиад, конкурсов и соревнований ( <i>каждое мероприятие</i> ) - вне утвержденного перечня	0,25 (0,5)	
		д) Наличие <i>участников</i> окружных и городских олимпиад, фестивалей, конкурсов и соревнований ( <i>каждое мероприятие</i> )	0,1	
6.	Участие в мониторингах индивидуальных достижений обучающихся, в инновационной деятельности, наличие печатных работ	а) Наличие авторских разработок, учебников, учебных пособий, получивших независимую оценку (Грант Москвы, экспертиза РАО, РАН) ( <i>за единицу</i> )	3	
		б) Наличие подтвержденных - публикаций на портале пед. сообществ ( <i>каждое</i> ) - печатных работ, статей ( <i>каждое</i> )	0,25 0,5	
		в) Участие в проведении внешних мониторингов, работа в качестве эксперта по проверке олимпиадных работ	0,25	



		муниципального и городского уровней, проверка работ ГИА в городе, работа в составе городской конфликтной комиссии <b>(каждое мероприятие)</b>		
<b>7.</b>	Участие в профессиональных конкурсах, в конференциях, трансляция опыта работы, прохождение аттестации	а) Участие ( <b>победа</b> ) в профессиональных конкурсах - «Педагог года Москвы»	<b>5 (10)</b>	
		б) Участие в днях открытых дверей ОУ (занятия, мастер-классы, выступления, консультации) <b>(факт)</b>	<b>0,5</b>	
		в) <b>Выступления</b> в конференциях, семинарах, фестивалях: <b>(факт, наличие сертификата)</b> - межрайонный совет - городской уровень - всероссийский уровень - международный уровень	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,25</b> <b>1,5</b>	
		г) Трансляция своего опыта в рамках методической работы (открытые уроки, мастер-классы и др.) на уровне <b>(каждое)</b> - образовательное учреждение (не отделение) - межрайонный совет - городской уровень - межрегиональный уровень	<b>0,5</b> <b>0,75</b> <b>1</b> <b>1,25</b>	
		д) Прохождение пед. работником аттестации. Наличие квалификационной категории: - первая категория - высшая категория	<b>0,5</b> <b>1</b>	
<b>8.</b>	Популяризация деятельности образовательного учреждения, повышение имиджа	а) Участие в значимых мероприятиях, событиях учреждения, МРСД, города (встреча делегаций, сопровождение учебной практики студентов, члены жюри городских конкурсов) <b>(факт)</b>	<b>1</b>	
		б) Участие в проекте «Московское долголетие» <b>(факт)</b>	<b>1,25</b>	
<b>9.</b>	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	а) Общественная деятельность сотрудника (член Управляющего совета, член общественных комиссий ОУ) <b>(факт)</b>	<b>0,5</b>	
		б) Активное участие в общественно значимых мероприятиях (акции, слеты, городские субботники) <b>(факт)</b>	<b>0,5</b>	
<b>10.</b>	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг	а) Реализация программ дополнительного образования <b>(факт)</b>	<b>1</b>	
		б) Реализации программ платных образовательных услуг <b>(факт)</b>	<b>1</b>	