

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ Школа № 1353



А.И. Герасимова

2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего Совета
ГБОУ Школа №1353

Л.В. Бертовский

28 августа 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ГБОУ Школа № 1353

Ю.В. Любимцева

30 августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

№ 02- 24 «01» сентября 2024 г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«ШКОЛА № 1353 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА Д.Ф. АЛЕКСЕЕВА»
(ГБОУ Школа № 1353)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1353 имени генерала Д.Ф. Алексеева» (далее – Учреждение).

1.2. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.4. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников, направленного на усиление заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

1.6. Стимулирующие выплаты относятся к переменной (не гарантированной) части заработной платы работника, зависят от количества и качества труда работников, достигнутых результатов, финансового состояния Учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности и имеют срочный характер.

1.7. Стимулирующие выплаты и премии руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа Учредителя.

1.8. В Положении используются следующие понятия:

- локальный нормативный акт - акты, содержащие нормы трудового права, разрабатываемые для регламентации трудовых отношений с учетом специфики труда у конкретного работодателя и установления работодателем условий труда в пределах своей компетенции;
- работник - субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору и состоящее в штате у работодателя (правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договором, локальными нормативными актами);
- постоянная часть заработной платы - денежное вознаграждение работников за выполнение установленных должностных обязанностей, состоящее из тарифной ставки (должностного оклада, оклада), доплат и надбавок, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда работников Учреждения;

- материальное стимулирование работников, стимулирующие выплаты (переменная часть заработной платы) - материальное поощрение работников за достижение конкретных результатов в личном и коллективном труде, выплачиваемое работнику в денежной форме сверх постоянной части заработной платы в порядке, установленном настоящим Положением;
- показатель – показатель стимулирующей выплаты, определяющий степень эффективности деятельности работника в течение отчетного периода;
- отчетный период – период, установленный для целей материального стимулирования работников период времени (учебный год, квартал, месяц).

1.9. При переводе работника из одной категории работников в другую категорию работников в течение отчетного периода стимулирующая выплата за отчетный период ему начисляется по установленным показателям по соответствующей категории работников пропорционально отработанному времени.

1.10. Стимулирующая выплата назначается за достижение конкретных результатов в личном и коллективном труде согласно основной занимаемой должности.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда, поощрения работников за выполненную работу, социальной поддержки работников в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- Выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы;
- Премия.

2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

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

- 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, дети с ОВЗ 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.

2.2.2. Оценка результатов труда работника Учреждения, его участия в достижении результатов Учреждения, указанных в п.2.2.1. настоящего Положения осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей, разрабатываемых Учреждением, которые определяются непосредственно для каждой категории работников. Перечень показателей стимулирования, критерии и порядок оценки приводятся в Приложении 1 к настоящему Положению.

Плановые значения для каждого показателя определяется на основе балльной системы оценки целевых показателей результативности и утверждаются до начала учебного года (отчетный период) руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По завершении учебного года (отчетный

период) производится оценка выполнения установленных показателей.

2.2.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается, как правило, в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и иных работников Учреждения.

2.2.4. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году действует в течение периода, утвержденного приказом руководителя.

2.2.5. Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается в абсолютном значении, исходя из количества стимулирующих баллов и стоимости одного балла по соответствующей категории работников.

2.2.6. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году назначаются и выплачиваются работникам пропорционально (с учетом) фактически отработанному времени.

2.3. Выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы.

2.3.1. Молодым специалистом признается гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией (п. 6 ст. 2 Закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ)

2.3.2. Выплата устанавливается при трудоустройстве в Учреждение на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки (п. 8.1 Постановления Правительства Москвы от 23.03.2004 N 172-ПП "О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы").

2.3.3. При приеме на работу в течение учебного года первый год работы считается с момента приема на работу и до 31 августа текущего учебного года. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение 3 лет.

2.4. Премии.

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

2.4.2. Премирование работника по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования. Перечень показателей премирования, критерии и порядок оценки устанавливается комиссией по вопросам материального стимулирования.

2.4.3. В Учреждении могут применяться премии фиксированной суммой:

- Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений (за проявление инициативы, достижения планируемых финансовых показателей, участие в организационно-управленческих решениях и т.п.);
- Премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию (работнику, имеющему стаж работы в области образования не менее 25 лет, из них в данной образовательной организации не менее 10 лет);
- Премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы:
 - ✓ педагогическим работникам за эффективную работу по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных образовательных программ, дополнительных образовательных услуг, в т. ч. платных;
 - ✓ заместителям директора устанавливается приказом директора и выплачивается в размере не более 90% от размера премии директора за организацию

максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;

- ✓ директору устанавливается приказом Департамента образования и науки города Москвы;
- Премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся (победителей, призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций и т.п.);
- Премия за подготовку и проведение важных мероприятий:
 - ✓ работникам Учреждения за подготовку и проведение организационных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, за активное участие и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
 - ✓ разовая премия директору устанавливается приказом Департамента образования и науки города Москвы;
- Премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы устанавливается директору приказом Департамента образования и науки города Москвы;
- Премия по результатам работы за месяц;
- Премия по результатам работы за квартал;
- Премия по результатам работы за год.

2.5. Ежемесячная выплата за выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации (выборная должность) выплачивается как премия по результатам работы за месяц и рассчитывается по следующей формуле:

$$B = B_{\text{пм}} \times K_{\text{числ}} \times (N_{\text{чл}} / N_{\text{р}}),$$

где:

B – размер ежемесячной доплаты председателю первичной профсоюзной организации;

$B_{\text{пм}}$ – величина прожиточного минимума

$K_{\text{числ}}$ – корректирующий коэффициент

Показатель \ Кол-во членов Профсоюза	<40	40-90	91-200	201-450	>450
Коэффициент численности	0,25	0,5	0,75	1,0	1,25

$N_{\text{чл}}$ – количество членов профсоюза

$N_{\text{р}}$ – количество работников Учреждения.

2.5.1. По представлению профсоюзного комитета может устанавливаться аналогичная выплата заместителю (заместителям) председателя первичной профсоюзной организации в размере, не превышающем 70% от размера выплаты председателю первичной профсоюзной организации.

2.5.2. Ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации (заместителю председателя) не осуществляется в случае прекращения исполнения им полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

2.5.3. При смене председателя первичной профсоюзной организации в течение календарного года профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации направляет предложение руководителю учреждения об установлении выплаты вновь избранному председателю первичной профсоюзной организации.

2.5.4. Выплата указанной премии осуществляется учреждением за счет поступлений от приносящей доход деятельности учреждения.

2.6. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

2.6.1. Основанием для расчета и установления стимулирующей выплаты, начисления премии педагогическим работникам в отчетном периоде являются итоги:

- показатели эффективности работы по обеспечению качественного массового образования по результатам ОГЭ и ЕГЭ;

- участие обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских олимпиадах, интеллектуальных турнирах, смотрах и конкурсах, в спортивных соревнованиях (в т. ч. ГТО);
- результатов участия в социально значимых мероприятиях и проектах ДОНМ;
- активное использование технологического оборудования учителями, подтвержденное расписанием и рабочей программой;
- результатов воспитательной деятельности;
- мониторинга профилактики правонарушений;
- участие в работе экспериментальной и проектной деятельности;
- эффективности работы учителя, отмеченной родителями.

2.6.2. При установлении стимулирующей выплаты, начислении премии для прочих работников учитываются показатели эффективности, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.6.3. Работникам стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году и (или) премия за отчетный период может начисляться частично за упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины.

2.6.4. Размер стимулирующей выплаты, премии снижается за тот период, в котором совершено упущение в работе (в отдельных случаях за тот период, в котором упущение было выявлено). Если упущения выявлены после фактической выплаты, снижение размера стимулирующей выплаты, премии может производиться за тот отчетный период, в котором упущения обнаружены.

2.6.5. Непосредственный руководитель, в подчинении которого находится работник, допустивший в отчетном периоде упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, составляет служебную записку с указанием причины снижения стимулирующей выплаты, премии и направляет ее в отдел кадров Учреждения. В случае если факт снижения стимулирующей выплаты, премии зафиксирован протоколом совещания, проводимым руководством Учреждения, приказом или распоряжением по Учреждению, данные документы в обязательном порядке направляются в отдел кадров Учреждения.

2.6.6. При наличии дисциплинарного взыскания у работника начисление премии ему за соответствующий период производится частично.

2.6.7. Упущения, при наличии которых размер начисленной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или премии за отчетный период может снижаться, указаны в таблице № 1.

Таблица № 1

Упущения, при наличии которых размер начисленной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или премии за отчетный период за выполнение показателей может снижаться

Упущения	Снижение размера стимулирующей выплаты или премии
Нарушение инструкций, установленных локальными нормативными актами Учреждения по технике безопасности и охране труда, противопожарной безопасности	В соответствии с действующим трудовым законодательством и приказом руководителя
Допущение случаев производственного травматизма	В соответствии с действующим трудовым законодательством и приказом руководителя
Невыполнение приказов и распоряжений, несоблюдение сроков исполнения документов и поручений	В соответствии с действующим трудовым законодательством и

	приказом руководителя
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностной инструкции	В соответствии с действующим трудовым законодательством и приказом руководителя
Отсутствие контроля ответственных лиц за несоблюдением работниками, находящимися в их подчинении, трудовой дисциплины	В соответствии с действующим трудовым законодательством и приказом руководителя

2.6.8. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.6.9. Отдел кадров Учреждения формирует список работников для рассмотрения вопросов назначения стимулирующей выплаты или премирования по итогам работы за отчетный период и своевременно направляет его в Комиссию по вопросам материального стимулирования работников с приложением документов и иных материалов, необходимых для рассмотрения вопросов установления соответствующих выплат, влияющих на их размер, в том числе снижение или не выплату.

2.6.10. Информирование работников об индивидуальных оценках и размерах назначенной стимулирующей выплаты, начисленной премии производится непосредственным руководителем.

2.6.11. Назначение стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, премирование работников за отчетный период осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, подготовленного отделом кадров с учетом решения Комиссии по вопросам материального стимулирования работников.

2.6.12. Решение о единовременном премировании работника в соответствии с п.2.4.3. настоящего Положения принимается руководителем Учреждения на основании мотивированного представления руководителя, в подчинении которого находится работник.

2.6.13. Начисление стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году прекращается в случае окончания срока, на который такая выплата была установлена (срока действия стимулирующей выплаты).

2.7. Комиссия по вопросам материального стимулирования работников.

2.7.1. В целях обеспечения объективности при оценке выполнения показателей стимулирования и определении итоговых размеров стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, премий за отчетный период создается Комиссия по вопросам материального стимулирования работников (далее - Комиссия).

2.7.2. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей администрации Учреждения, педагогических работников и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Также в Комиссию включается представитель Управляющего совета Учреждения из числа родителей (в случае, если Управляющий совет Учреждения делегирует в Комиссию соответствующего своего представителя). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.7.3. Комиссия анализирует документы и рассматривает вопросы, связанные с оценкой выполнения показателей стимулирования за результативность работы в предыдущем учебном году и премирования за отчетный период, в том числе основания для не начисления или снижения соответствующей выплаты отдельным работникам и принимает решения по данным вопросам.

2.7.4. Решения, принимаемые Комиссией по вопросам материального стимулирования работников, должны быть обоснованы и подтверждены документально. Решения Комиссии оформляются протоколом.

2.7.5. Организация деятельности Комиссии:

2.7.5.1. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.7.5.2. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет решения Комиссии, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.7.5.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

2.7.5.4. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Учреждения.

2.7.5.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

2.7.5.6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.7.5.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается членами Комиссии, принимавшими участие в заседании.

2.7.5.8. Экземпляр протокола Комиссии (оригинал) в обязательном порядке передается в отдел кадров Учреждения, который обеспечивает его хранение.

Приложение 1
к Положению о материальном стимулировании работников
от 01.09.2023 № 02-23

**Показатели стимулирования (премирования) по итогам работы за отчетный период,
критерии и порядок оценки**

1. Стимулирование работника по итогам работы за прошедший отчетный период осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования и баллами, начисляемыми за достижение соответствующих показателей, указанными в таблице № 1, таблице № 2

Таблица № 1

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы	Источники
Учитель				
1.	<i>Результативность образовательной деятельности</i>			
1.1	Выполнение работы учителя - молодого специалиста: - первый год работы - второй год работы - третий год работы - в течение трех лет, имеющего диплом с отличием	Молодой специалист, наличие диплома об образовании	1,4 б. 1 б. 0,7 б. 1,7 б.	Администра тивн. контроль
1.2	Качество выполнения независимой диагностики выше показателей города на 5%	Количество обучающихся, написавших диагностическую работу МЦКО по любому предмету и преодолевшего минимальный порог за каждого обучающегося	0,05 б.	Администра тивн. контроль
1.3	Показатели эффективности работы по обеспечению качественного массового образования по результатам ОГЭ и ЕГЭ	Количество обучающихся по результатам ОГЭ , набравших по двум предметам и более 12 баллов : Оценивается вклад педагога по результатам ОГЭ: - оценка отлично и хорошо	0,05 б.	Администра тивн. контроль
		Оценивается количество обучающихся, набравших количество баллов на ЕГЭ не менее 250 100 баллов не менее 250 83б и более от 220 до 249 73б и более	1 б. 0,1 б. 0,05 б.	

1.4	Показатели эффективности по использованию социокультурных ресурсов города в обучении. «Музеи. Парки. Усадьбы» (учитывается один лучший результат в параллели), «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы», «Мой район в годы войны»	Результаты участия обучающихся: Призер Победитель (дети с ОВЗ призеры и победители с коэфф. 2) <i>за каждого обучающегося</i>	0,5 б. 1 б.		Офиц.сайт ГБОУ ЦПМ ГБОУ ГМЦ Администра тивн. контроль
1.5	Показатели эффективности работы по созданию условий для развития талантов у максимального количества обучающегося: Всероссийская (заключительный и региональный этапы) и Московская (заключительный этап) олимпиады школьников, предпрофессиональной олимпиады.	Московская олимпиада Призер Победитель Региональный этап Призер Победитель Всероссийский этап Призер Победитель	1 б. 1,5 б. 2 б. 2,5 б. 3 б. 4 б.		Официаль ный сайт олимпиад Администра тивн. контроль
1.6	Показатели эффективности работы по предметному охвату на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	Победители и призеры, не вошедшие в финалы МОШ и ВсОШ <i>за каждого обучающегося</i>	0,25 б. 0,5 б.		Администра тивн. контроль
1.7	Сопровождение образовательного процесса в классах образовательной вертикали и предпрофильных классах	Куратор проекта, количество классов	до 4 б.		Администра тивн. контроль
1.8	Показатели эффективности работы по развитию массового любительского спорта: Результат участия в командных соревнованиях «Президентские соревнования», «Президентские спортивные игры», «Победный мяч», «Открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая Ладья», «Пешка и ферзь»	Межрайонный этап Призер Победитель Региональный этап Призер Победитель Всероссийский этап Призер Победитель	1 б. 1,5 б. 2 б. 2,5 б. 3 б. 3,5 б.		Официаль ный сайт ГБОУ ДПО ЦПВиШС Администра тивн. контроль
1.9	Показатели эффективности работы по охвату и подготовке обучающихся в значимых мероприятиях окружного и регионального уровня (олимпиады, интеллектуальные, творческие конкурсы и спортивные соревнования), «Школьный спортивный клуб»	Призеры и победители Округ 1-5 обучающихся 6-10 обучающихся > 10 Региональный уровень 1-5 обучающихся 6-10 обучающихся > 10	Призер 0,25 б. 0,5 б. 0,75б. 0,5 б. 0,75 б. 1 б.	Побед 0,5 б. 0,75 б. 1 б. 0,75 б. 1 б. 1,5 б.	Администр. Контроль

1.10	Показатели эффективности результата участия обучающихся в движении «Готов к труду и обороне»	Вклад классного руководителя за каждого обучающегося, имеющего знак ГТО Вклад старшего воспитателя кадетского класса	0,05 б.	Официальный сайт ГБОУ ДПО ЦПВиШС Административн. контроль
		Эффективность работы педагога по охвату числа обучающихся (не менее 30%) 1-4 классы 5-11 классы Городская площадка ГТО	1,5 б. 2 б. до 4 б.	
1.11	Участие в проекте «Предпрофессиональное обучение без границ»	Участие педагога (классного руководителя) за каждого обучающегося	0,15 б.	Официальный сайт «Городские проекты», Административн. Контроль
	Результат участия обучающихся в предпрофессиональном экзамене (кадетский класс, инженерный класс)	Оценивается результат обучающегося	0,15 б.	Официальный сайт «Городские проекты», Административн. Контроль
	Участие обучающихся в предпрофессиональных конференциях, конкурсах, фестивалях (Инженеры будущего, Робототехника, Кадетская звёздочка, спартакиадах кадетов и т.д.)	Результативность вклада педагога наставника Призер Победитель	1 б. 2 б.	
1.12	Показатели эффективности участия в военно-патриотической подготовке по проекту «Кадетский класс»	Результативность в демонстрационном экзамене по военной подготовке (отлично, хорошо) за каждого обучающегося	0,025 б.	ЦПВиШС, Административн. Контроль
		Участие в торжественных маршах (парадах)	0,5 б.	ЦПВиШС, Административн. Контроль
1.13	Показатель эффективности участия в проекте «Эффективная начальная школа»	Участие классного руководителя За каждого обучающегося	0,15 б.	Официальный сайт «Городские проекты», Административн. Контроль
1.14	Показатели эффективности развития инженерной направленности: Расширение практического содержания образовательных программ	Инженерные практики с обучающимися в содержании учебных программ информатики, физики	3 б.	Административн. Контроль
	Обучение с использованием технологического оборудования.	Междисциплинарные лабораторные работы. Использование	2 б. 2 б.	Административн. Контроль

	Лаборант	технологического оборудования		
	Предпрофессиональные умения и навыки для будущих профессий (проект «Предпрофессиональное обучение без границ»)	Интеграция основного и дополнительного образования	2 б.	Административн. Контроль
1.15	Показатели эффективности работы по профилактике правонарушений с обучающимися (вклад классного руководителя)	За каждого обучающегося 7-11 классов, состоящих на внутришкольном профилактическом учете (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года	1 обуч. – 0,5 б. 2 обуч. – 1 б. 3 и более – 1,5 б.	АИС «Контингент»
		За каждого обучающегося 7-11 классов, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года	1,2 обуч. – 0,5 б. 3,4 обуч. – 1 б. 5 и более – 1,5 б.	АИС «Контингент», данные КДН и ЗП, ОДН
		За каждого обучающегося 7-11 классов, вставшего на учет по направлению классного руководителя	0,5 б.	

2.	Инновационный и педагогический вклад			
2.1	Участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах: «Московский учитель», «Новый учитель информатики», «Учитель школы большого города», «Самый классный классный», метапредметная олимпиада московских учителей	Результат участия Участник Призер (лауреат) Победитель	1 б. 3 б. 4 б.	Администр. Контроль
2.2	Эффективность работы учителя, отмеченная родителями	Официальная благодарность на сайте учреждения	0,5 б.	Администр. Контроль
2.3	Участие педагога в проектах по развитию кадрового потенциала, ИКТ-компетенции, МЭГ (и т.д.)	Наличие подтверждения Грантополучатель	1 б.	Администр. Контроль
2.4	Публичность результатов педагога, прошедшего ознакомительный тренинг в формате ЕГЭ 8-11 классов (каждые два года)	Результат не ниже Высокого уровня Результат опубликован Высокий уровень Экспертный уровень	0,5 б. 1 б. 2 б.	МЦКО
	Публичность результатов педагога независимой	Результат не ниже		

	диагностики МЦКО 1-11 классов (раз в пять лет)	Экспертный уровень Результат опубликован		
2.5	Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога	Практическая помощь молодому учителю	2 б.	Администр. Контроль
2.6	Координация внеурочной деятельности (олимпиадная, проектная деятельность, диагностики), интенсивность работы, публикации	Представление зам. директора	до 10 б.	Администр. Контроль
3.	Отмена стимулирующих выплат (минус баллы)			
3.1	Количество обучающихся, допустивших нарушение правил проведения ОГЭ, ЕГЭ (удаление с экзамена)	Классный руководитель за каждого обучающегося	5 б.	РЦОИ
3.2	Не соответствие оценки при прохождении обучающимся ГИА	Не подтверждение 4 Не подтверждение 5	1 б. 2 б.	Администр. Контроль
3.3	Не преодоление минимального порога по результатам ОГЭ и ЕГЭ	По результатам ОГЭ Кол-во обучающихся По результатам ЕГЭ	до 2б. до 3б.	Администр. Контроль
3.4	Неэффективная работа классного руководителя с родительской общественностью по предотвращению конфликтных ситуаций в школе.	Каждое обоснованное обращение родителей и граждан: -на сайт учреждения - внешнее обращение	1б. 3 б.	Администр. Контроль
3.5	Наличие травм, в т. Ч. ДТП	Фиксированная травма	2б.	Администр. Контроль
3.6	Нарушение правил внутреннего распорядка учреждения учащимся (классный руководитель)	Докладные записки	2б.	Администр. Контроль
3.7	Нарушение правил внутреннего распорядка учреждения сотрудниками школы	Система ИС ПП, служебные записки, видеонаблюдение	2б	Администр. Контроль

Контроль за достоверностью предоставленной информации осуществляет администрация:

1. И.о. директора школы – Любимцева Ю.В.
2. Заместитель директора по контролю качества образования
– п. п. – 1.1 (1-4кл), 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.8, 1.9, 1.12, 1.13, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 3.1 – 3.7 Александрова Т.М.
3. Заместитель директора по содержанию образования, конвергенции образовательных программ
– п. п. – 1.1 (5-11кл), 1.1, 1.7, 1.10, 1.11, 1.14, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 3.1 – 3.7 Дудина О.Н.
4. Заместитель директора по вопросам социализации, воспитания и безопасности обучающихся –
п. п. – 1.7, 1.14, 1.15, 2.2, 2.3, 3.1 – 3.7 Корнеева Е.Н.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
1	Позитивная социализация и развитие личности	Наличие эффективной работы	до 5 б.

2	Активное участие в деятельности детских объединений, федеральных и городских проектах	Наличие эффективной работы	до 5 б.
3	Профилактическая работа с обучающимися	Наличие эффективной работы	до 5 б.
4	Активная работа в педагогических и методических советах	Наличие эффективной работы	до 5 б.
5	Активное участие в медиацентрах, школьных СМИ	Наличие эффективной работы	до 5 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Старший методист, методист			
1.	Достижение целевых индикаторов: - общий охват дополнительным образованием обучающихся; - охват естественно-научной и технической направленности	Наличие подтверждения, справка директора	2 б. 2 б.
2.	Наличие участников и победителей метапредметных олимпиад, конкурсов окружного и городского уровня	Эффективность дополнительного образования	3 б.
3.	Организация и проведение независимого тестирования МЦКО Мониторинг качества дошкольного образования	Методическая работа по подготовке диагностик, показавшая высокие результаты Методическая работа по подготовке нормативно-правового обеспечения работы ДО	до 5 б.
4.	Активное участие в подготовке обучающихся к проектной деятельности	Наличие подтверждения За каждого сдавшего предпрофессиональный (демонстрационный) экзамен	0,2 б.
5.	Участие в работе экспериментальной и проектной деятельности (конкурсы, проекты); Сопровождение процесса внедрения инноваций в деятельность педагогических работников	Наличие подтверждения	до 10 б. до 8 б.
6.	Применение информационных технологий в реализации дополнительного образования; подготовка информации для СМИ; поддержание базы данных ЭЖД в актуальном состоянии	Наличие подтверждения	2 б. 1 б. 5 б.
7.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей, сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Наличие подтверждения За мероприятие	1 б.
8.	Координация внеурочной деятельности (олимпиадная, проектная деятельность, диагностики), интенсивность работы, публикации	Наличие подтверждения	до 10 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Социальный педагог, педагог-организатор, тьютор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь			

1.	Участие с обучающимися в предпрофессиональных конференциях, конкурсах, фестивалях.	Активное участие Количество мероприятий 1-3 3-5 > 5	2 б. 3 б. 4 б.
2.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Призер Победитель	3 б. 4 б.
3.	Подготовка обучающихся – победителей и призеров значимых и рейтинговых мероприятий (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования), проектной деятельности	Призер Победитель	2 б. 3 б.
4.	Организация и проведение общешкольных мероприятий различного уровня для социализации обучающихся	Наличие подтверждения	до 5 б.
5.	Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, продуктивное использование новых образовательных технологий	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов проф. деятельности (на конференциях, мастер-классах, семинарах), совершенствование и развитие методов и средств обучения.	до 4б.
6.	Эффективность работы по массовому охвату учащихся по профилактике правонарушений	Наличие подтверждения	до 3 б.
7.	Эффективность работы по профилактике детского травматизма	1. Полнота разработанных нормативных правовых, документов по проблеме профилактики детского травматизма и результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. 2. Участие в творческих конкурсах по профилактике детского травматизма с применением современных технологий. Контингент корпуса до 250 Более 250	3 б. 5 б.
8.	Общественная работа, дополнительная работа сверх должностных инструкций	Служебная записка, Наличие подтверждения, оперативно и в полном объеме	до 25 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Педагог-психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог			
1.	Переход с адаптивной образовательной программы на общеобразовательную программу	Процент количества обучающихся 10% 20% и более	1 б. 3 б.
2.	Составление психолого-педагогических рекомендаций	Положительная динамика в решении проблем личностного и социального развития обучающихся (воспитанников).	3 б.
3.	Общественная работа (дополнительная работа, ответственный за травматизм)	Наличие системной работы (подтверждения)	до 10 б.

4.	Эффективная работа, направленная на решение индивидуальных проблем обучающихся, охват коррекционно-развивающими занятиями	увеличение контингента ООП	0,25 б.
----	---	----------------------------	---------

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Административно – управленческий персонал			
1	Содержание образования, конвергенция образовательных программ	Наличие эффективной работы	до 20 б.
2	Контроль качества образования	Наличие эффективной работы	до 20 б.
3	Социализация, воспитание и безопасность обучающихся	Наличие эффективной работы	до 20 б.
4	Управление ресурсами	Наличие эффективной работы	до 20 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Контрактная служба, инженер-сметчик			
1	Своевременное осуществление закупок товаров, работ (услуг) для обеспечения нужд учреждения	1.1. Соответствие плану ФХД 1.2. Планирование и выполнение расчетов по бюджету	1 б. 1 б.
2	Качественная и своевременная подготовка документации для размещения в ЕАИСТ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	Отсутствие предписаний контролирующих органов, направленных в ДОНМ из Главконтроля, ФАС, замечаний, ошибок, соблюдение сроков	до 5 б.
3	Эффективность закупочной деятельности	Снижение НМЦК 10% 20% Более 20%	3 б. 5 б. 7 б.
4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с контрагентами контрактной службой	Отсутствие текущей дебиторской и кредиторской задолженности в соответствии с нормативными документами	3 б.
5	Исполнительская дисциплина	Выполнение требований МШТП и СКУ	3 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Заведующий хозяйством			
1	Высокое качество подготовки и сопровождения ремонтных работ	По актам выполненных работ, работы собственными силами	до 7 б.
2	Высокое качество организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в здании и на территории в соответствии с требованиями СанПиН.	Наличие актов и других документов; отсутствие замечаний по результатам проверок - внутренняя - внешняя	1 б. 2 б.
3	Обеспечение оперативности в выполнении заявок по устранению	Наличие подтверждения	3 б.

	технических неполадок		
4	Подготовка актов нарушений по контрактам с подрядчиками	Наличие подтверждения, оперативно и в полном объеме	2 б.
4.1	Контроль качества организации питания и питьевого режима и соблюдение условий контракта		до 10 б.
5	Организация работ по энергосбережению	Наличие подтверждения	2 б.
6	Работа с электронными сервисами	Наличие подтверждения, оперативно и в полном объеме	до 8 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Библиотекарь			
1	Читательская активность обучающихся от контингента	100% 75% 50%	5 б. 3 б. 2 б.
2	Участия в общешкольных и городских мероприятиях, организация мероприятий по пропаганде чтения, как формы культурного досуга	2 мероприятия Более 2 мероприятий	2 б. 3 б.
3	Выполнение дополнительного объема работы, сверхсрочной работы	Наличие подтверждения Оперативность, трудоемкость работы и в полном объеме	5 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Техник, системный администратор			
1	Своевременная подготовка документации для закупочной деятельности	Наличие подтверждения	до 5 б.
2	Участие в организации и техническом обеспечении внеклассных и школьных мероприятиях	Наличие подтверждения	2 б.
3	Своевременное заполнение документации, в т. ч. в электронных сервисах	Наличие подтверждения	3 б.
4	Высокое качество работы по обеспечению технической помощью и поддержкой	Отсутствие замечаний со стороны всех участников ОП	до 4 б.
5	Высокое качество работы с электронными и цифровыми носителями, аппаратурой	Наличие подтверждения	5 б.
№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы

Ведущий документовед, администратор школьного питания, ведущий экономист, секретарь учебной части, администратор, ведущий специалист, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, техник – смотритель, специалист			
1	Своевременность заполнения отчетной документации, достоверность и корректность внесения данных в информационные, бухгалтерские и кадровые системы.	Наличие подтверждения Оперативность, трудоемкость работы и в полном объеме	Максимальное количество – 25 б.

2	Ведение электронных баз по всем направлениям, соблюдение конфиденциальности сведений.		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и качество сдачи отчетов и отправки информации, эффективная производительность труда		
4	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса в комплексе		
5	Выполнение дополнительного объема работы, сверхсрочной работы		
6	Своевременная подготовка документации для закупочной деятельности		
7	Оперативность работы по обеспечению комплексной безопасности учреждения и безопасности труда, результативность проверок внешних организаций	Отсутствие замечаний, актов нарушений контролирующих органов (Ресурс доверия)	до 5 б.
8	Высокое качество работы по поддержанию безопасных условий систем жизнеобеспечения и территорий	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций	до 4 б.

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	По журналам заявок	Максимальное количество – 10б.
2	Высокое качество работы по содержанию рабочего участка в соответствии с требованиями СанПиН, эффективная производительность труда	Отсутствие замечаний со стороны всех участников образовательного процесса и проверяющих организаций	

Таблица № 2

№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Воспитатель, старший воспитатель			
1.1	Подготовка воспитанников – победителей и призеров значимых и рейтинговых мероприятий (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования) Городской образовательный проект «Школа московского воспитателя»: В рамках проекта реализуются следующие направления: проект «Дошкольник в мире STEM»; конкурс креативных проектов детей «Art-лидеры»; городской командный баттл «Исследователи природы»; городской командный баттл «Космическое путешествие»; городской проект «Маленький архитектор»; городской проект «Москва. Назад в будущее»; городской проект «Семейный Буккроссинг»; конкурс «Экографика». Олимпиада «Музеи. Парки. Усадьбы»; Спортивно-массовые мероприятия для воспитанников дошкольных групп: «От маленьких побед к большим достижениям!»; «Юный шашист»; «Мы играем в городки»; «Веселые старты»; «Школа мяча»; «Всея семьей на старт» Городская олимпиада «История и культура храмов столицы»; Конкурс проектных и исследовательских работ «Юные экологи Москвы» Конкурсы окружные и городские (значимые) Если результат воспитанника (коллектива) по одному и тому же конкурсу была у двух и более педагогических работников, то балл распределяется между этими педагогическими работниками в равных долях Результат воспитанника в конкурсе учитывается не более чем в одной номинации с наиболее высшим баллом	Наличие подтверждения, грамот Призер, дипломант+степень, лауреат Победитель (лауреат 1 степени)	1 2
1.2	Положительная динамика результатов воспитанников по сравнению с предыдущим периодом (для воспитателей СДС)	Результаты мониторинга освоения образовательной программы	до 5
1.3	Показатели эффективности выполнения количества дней посещения образовательной организации воспитанниками - для воспитателей СДС - результат работы за месяц в зависимости от процента посещаемости воспитанниками дошкольных групп и численности группы	Средняя фактическая посещаемость воспитанниками группы Выполнение нормы посещаемости не менее 65% группа 3-5 лет группа от 5 лет	до 5 0,45 0,40
1.4	Подготовка к размещению информационных материалов опубликованных на сайте образовательного учреждения	Регулярная информационная работа в течение учебного года	0,2
		1-3 публикации	0,5
		4 публикации и более	
1.5	Участие в мероприятиях образовательного комплекса (дни	По представлению	

	открытых дверей, новогодние елки, тематические праздники)	рабочей группы (по зданиям) 3 мероприятия и более	0,5
1.6	Показатели эффективности работы по развитию массового любительского спорта в движении «Готов к труду и обороне»	За каждого воспитанника, получившего знак ГТО	0,1
1.7	Участие работников в городских общественно-значимых мероприятиях: трансляция педагогического опыта, выступления на открытых мероприятиях, мастер-классах, семинарах на сайте ГМЦ; размещение публикаций на сайтах, значимых интернет – ресурсов (журнал «Воспитатель детского сада»); Участие работников в конкурсах, проектах: Городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Воспитатель года Москвы»; Конкурс образовательных видеороликов «Большая игротека»; Городской фестиваль образовательных видеороликов «Новогодний видеоблог»; Квиз для учителей и воспитателей детских садов «Здравствуй, Новый год!» городской фестиваль образовательных видеороликов «Летний лайфхак»; Городской образовательный проект «Необычное в обычном»; Конкурс образовательных проектов «Мир дошкольника – первый опыт»; Наличие востребованных видеоматериалов (не менее трех видеоматериалов с количеством просмотров не менее 300 для каждого), представляющих авторский профессиональный опыт педагогов, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, размещенных на ресурсе «Игры и занятия для дошкольников» (http://deti.mosmetod.ru)	Наличие подтверждения Участник не менее в 2-х мероприятиях (диплом, свидетельство о публикации, призер) Победитель	0,2 1
1.8	Работа в условиях развивающего трансформируемого пространства в рамках проекта «Дошкольное пространство без границ» (в соответствии с данными, содержащимися в информационных ресурсах и УЧАСТИЕМ в ПРОЕКТЕ)	По представлению рабочей группы (по зданиям)	1
1.9	Показатель эффективности дошкольных групп	Количество дошкольников, перешедших в порядке перевода в первый класс образовательной организации: 60-69% 70-79% 80-89% 90% и более	2 3 4 5
1.10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и травм у воспитанников	Отсутствие письменных обращений родителей, актов расследования, приказов, замечаний	0,5
1.11 Ст.в	Выполнение показателя – отношение объема поступлений от приносящей доход деятельности к объему субсидии на выполнение гос. задание	Более 20% 11-20% 10%	20 10 5
1.12 Ст.в	Соблюдение санитарных требований, соответствие развивающей среды требованиям ФГОС	Полностью соответствует Частично соответствует Элементы ФГОС присутствуют в помещении группы	3 1,5 0,5

1.13	Выполнение общественно значимых функций (выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в трудовые функции работника, вне рабочего времени работника)	По представлению рабочей группы (по зданиям)	до 8
1.14 Ст.в.	Результат работы за месяц в зависимости от среднего процента посещаемости воспитанниками дошкольных групп	Выполнение нормы посещаемости 65%-69% 70%-74% 75%-79% 80% и более	3,5 5,5 7,5 9,5
2.	Отмена стимулирующих выплат (минус баллы)		
2.1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	Докладные записки	от 20% до 100%
2.2.	Обоснованные жалобы родителей на действия или бездействия педагога или сотрудника школы	Устные и письменные обращения родителей, результаты служебного расследования	от 50% до 100%
2.3.	Наличие травм, в т. ч. ДТП	Фиксированная травма	от 50% до 100%
№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
1.1	Подготовка воспитанников – победителей и призеров значимых и рейтинговых мероприятий (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования) трансляция педагогического опыта, выступления на открытых мероприятиях, мастер-классах, семинарах на сайте ГМЦ; размещение публикаций на сайтах, значимых интернет – ресурсов (журнал «Воспитатель детского сада»); Участие работников в конкурсах, проектах: Конкурс образовательных видеороликов «Большая игротека»; Городской образовательный проект «Необычное в обычном»; Конкурс образовательных проектов «Мир дошкольника – первый опыт»; Наличие востребованных видеоматериалов (не менее трех видеоматериалов с количеством просмотров не менее 300 для каждого), представляющих авторский профессиональный опыт педагогов, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, размещенных на ресурсе «Игры и занятия для дошкольников» (http://deti.mosmetod.ru); Спортивно-массовые мероприятия для воспитанников дошкольных групп: «От маленьких побед к большим достижениям!»; «Юный шахист»; «Мы играем в городки»; «Веселые старты»; «Школа мяча»; «Всей семьей на старт». Олимпиада «Музеи. Парки. Усадьбы»; Конкурсы окружные и городские (значимые)	Наличие подтверждения приказов, грамот Призер, дипломант+степень, лауреат Победитель	1 2
1.2	Участие педагога в городских общественно-значимых мероприятиях (трансляция педагогического опыта, выступления на открытых мероприятиях, мастер-классах, семинарах, размещение публикаций на сайтах, значимых интернет – ресурсов, участие в конкурсах	Наличие подтверждения Участник не менее в 2-х мероприятиях (диплом, свидетельство о публикации, призер)	0,2

	профессионального мастерства) Конкурс образовательных видеороликов «Большая игротка»; Городской образовательный проект «Необычное в обычном»; Конкурс образовательных проектов «Мир дошкольника – первый опыт»; Наличие востребованных видеоматериалов (не менее трех видеоматериалов с количеством просмотров не менее 300 для каждого), представляющих авторский профессиональный опыт педагогов, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, размещенных на ресурсе «Игры и занятия для дошкольников» (http://deti.mosmetod.ru)	Победитель	1
1.3	Показатели эффективности работы по развитию массового любительского спорта в движении «Готов к труду и обороне»	За каждого воспитанника, получившего знак ГТО	0,1
1.4.	Получившие золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (для инструкторов по физической культуре)	Золотой знак	0,5
1.5	Использование современных педагогических технологий на занятиях (имитационные упражнения, забавные физкультуринки, музыкотерапия, пальчиковая гимнастика и т.п.)	Результаты эффективной работы с воспитанниками	до 5
1.6	Выполнение общественно значимых функций (выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в трудовые функции работника, вне рабочего времени работника)	По устному представлению рабочей группы (по зданиям)	до 5
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, отзывы родителей на сайте Школы , отсутствие травм у воспитанников	Отсутствие письменных обращений родителей, актов расследования, приказов	0,5
1.8	Подготовка к размещению информационных материалов опубликованных на сайте образовательного учреждения	Регулярная информационная работа в течение учебного года 1-3 публикации 4 публикации и более	0,2 0,5
№ п/п	Показатели стимулирования	Критерии	Баллы
Помощники воспитателей дошкольных групп			
1.1	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды. Осуществление под руководством воспитателя повседневной деятельности обеспечивающей создание условий для социально-психологической адаптации воспитанников	Полностью Частично	4 до 3
1.2	Проведение оздоровительных мероприятий. Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы (Положительная динамика дето-дней в группе)	Средняя фактическая посещаемость воспитанниками группы Выполнение нормы посещаемости группа дошкольного возраста – 65% смешанная СДС	до 5 до 5
1.3	За сложность и качество выполняемых работ (для СДС)	Качественное выполнение работ повышенной ответственности смешанная группа (сдс)	3 б. до 5 б.

1.4	Отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	По представлению рабочей группы (по зданиям) об отсутствии травм, замечаний от администрации и родителей смешанная группа (сдс)	1 б. до 5 б.
2.	Отмена стимулирующих выплат (минус баллы)		
2.1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	Докладные записки	от 20% до 100%
2.2.	Обоснованные жалобы родителей на действия или бездействия педагога или сотрудника школы	Устные и письменные обращения родителей, результаты служебного расследования	от 50% до 100%
2.3.	Наличие травм, в т. ч. ДТП	Фиксированная травма	от 50% до 100%

1. Премияльный фонд распределяется руководителем Учреждения между соответствующими категориями работников в соответствии со структурой штатного расписания пропорционально фонду оплаты труда, сформированного по должностным окладам, ставкам с учетом фактически отработанного времени, а также результатов работы и его вклада в достижение результатов работы Учреждения.

2. Оценка результатов труда каждого работника осуществляется руководящим работником, заместителем руководителя Учреждения по балльной системе на основе анализа трудовой деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год) и согласуется с руководителем Учреждения.

3. Рейтинг (R_i) конкретного работника в соответствующей категории работников за текущий период определяется по формуле:

$$R_i = K B_i / N_i, \quad (1)$$

где

$K B_i$ - количество баллов, набранных i -м работником;

N_i – количество показателей, по которым производится оценка i -го работника (необходимо для приведения оценок работников по разному количеству показателей к сопоставимым величинам).

4. Размер премии по итогам работы за период ($П И Р_i$) i -го работника определяется по формуле:

$$П И Р_i = Ф С \times \frac{Ф О Т_i \times R_i}{\sum_{j=1}^k (Ф О Т_j \times R_j)}, \quad (2)$$

где:

$Ф С$ – премияльный фонд соответствующей категории работников;

k – количество работников соответствующей категории, участвующих в распределении премии;

$Ф О Т_j \times R_j$ – сумма произведений рейтинга и должностного оклада (оклада), ставки каждого работника соответствующей категории с учетом фактически отработанного времени.