



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБОУ Школа № 1519

Н.И. Сирый  
от «17» апреля 2022г.

ПРИНЯТО  
на заседании  
Управляющего Совета  
ГБОУ Школа № 1519

Протокол № 19  
от «17» апреля 2022г.



СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом  
ГБОУ Школа № 1519

Л.Е. Осипова  
от «17» апреля 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ ШКОЛА № 1519

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовым основанием положения о порядке распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1519» являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", часть 2 статьи 26.14. Федерального закона N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", Приказ Департамента Образования города Москвы от 12.02.2015 №40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту Образования города Москвы» (в редакции приказов Департамента образования города Москвы № 2055 от 28.08.2015, № 526 от 24.09.2021г., № 197 от 28.03.2022), Распоряжение Департамента образования и науки города Москвы № 106р от 25.05.2021г. «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (в редакции распоряжения № 3р от 20.01.2022г.), Приказа Департамента образования и науки города Москвы № 376 от 12.08.2021г. «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (в редакции приказов № 15 от 20.01.2022г., №80р от 08.04.2022), Приказ Департамента образования и науки города Москвы № 862 от 30.10.2014 г «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (в редакции приказов № 532 от 27.09.2021г., № 14 от 20.01.2021г., Приказ Департамента образования и науки города Москвы № 407 от 19.06.2017 г. «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (в редакции приказов № 544 от 01.10.2021г., № 816 от 27.12.2021г.).

1.2. Положение разработано с целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,

развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

**1.3.** Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия и порядок определения их размеров и назначения.

**1.4.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

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

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

**1.5.** Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом образовательной организации на основании представления руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

Участниками процесса распределения стимулирующих выплат являются работники образовательного учреждения, в том числе руководители, экспертные (мониторинговые), конфликтные комиссии, профсоюзный комитет и Управляющий Совет образовательного учреждения.

**1.6.** Распределение средств экономии может осуществляться руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

## **2. ФУНКЦИИ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательной организации создается специальная открытая комиссия (далее - Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома.

Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года с учетом предложений Профкома.

В полномочия Комиссии входит:

а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками образовательной организации, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, указанные в подпункте «а» настоящего пункта, подготавливаются администрацией образовательной организации на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными и не могут быть запрошены с работников.

### **2.1. Экспертная (мониторинговая) комиссия:**

- осуществляет оценку результатов деятельности работников;
- оформляет протокол оценки результатов деятельности работников;
- информирует работников о результатах оценки их деятельности;
- передает руководителю образовательного учреждения протокол оценки результатов деятельности работников.

Комиссия на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных по каждому из работников

Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

### **2.2. Конфликтная комиссия:**

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения
- предоставляет решение конфликтной комиссии руководителю образовательного учреждения.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных положением о стимулирующих выплатах норм и (или) технические ошибки.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.

### **2.3. Руководитель учреждения:**

- представляет в Управляющий Совет образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- издает приказ об осуществлении стимулирующих выплат за результативность и качество деятельности работников образовательной организации после согласования с Управляющим Советом учреждения.

Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 2.1 под подпись. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать,

а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его деятельности.

### **3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**3.1.** Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы;
- выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака;
- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ – согласно приказу ДОНМ;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за подготовку и проведение важных мероприятий;
- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

**3.1.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году** выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- 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.);
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- за осуществление педагогическим работником деятельности, не входящей в круг его должностных обязанностей и не регламентированной трудовым договором.

**3.1.2. Премирование работника по результатам работы за год, квартал, месяц** осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности и в соответствии с показателями премирования, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

**3.1.3.** Ежемесячно выплачиваются постоянные стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, правовыми актами города Москвы, а также предусмотренные коллективным

договором и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в соответствии с тарификацией на основании приказа директора.

### КРИТЕРИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ежемесячные):

Критерии стимулирующих выплат для педагогических работников по результатам работы в предыдущем учебном году

№	Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>УЧИТЕЛЬ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР и др.</b>			
1	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ высокие баллы, при условии 75% подтверждения итоговых оценок от числа сдававших учащихся в классе. <sup>1</sup>	100 баллов	<b>1</b> (за каждого ученика)
		От 83 до 99 баллов	<b>0,75</b> (за каждого ученика)
		От 73 до 82 баллов	<b>0,5</b> (за каждого ученика)
2	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ оценку «5», «4», при условии 75% подтверждения итоговых оценок от числа сдававших учащихся в классе. <sup>1</sup>	Оценка «5»	<b>0,25</b> (за каждого ученика)
		Оценка «4»	<b>0,15</b> (за каждого ученика)
3	Результаты учащихся, сдавших предпрофессиональный экзамен. (для учителей по профилю экзамена)	победитель	<b>1</b> (за каждого ученика)
		призер	<b>0,5</b> (за каждого ученика)
4	Результаты проведения независимых предметных диагностик в 1-11 классах и метапредметных диагностик в 4-х классах.	<b>выше среднего по городу</b> по результатам обучения всего класса	<b>1</b> (за каждый класс)
		Оценки «4» и «5»	<b>0,05</b> (за каждого ученика)
		<b>выше среднего по городу</b> по результатам обучения всего класса (для метапредметных диагностик)	<b>0,5</b> (за каждый предмет)
5	Результаты диагностики функциональной грамотности обучающихся («Читательская грамотность», «Математическая грамотность»)	«высокий»	<b>0,5</b> (за каждого ученика)
		«повышенный»	<b>0,25</b> (за каждого ученика)

<sup>1</sup> При наличии двух и более учащихся в классе, не преодолевших минимальный порог, данный критерий не применяется

6	<p>Организация, участие и результаты работы в проектах «Эффективная начальная школа» и «Вертикали»</p>	<p>Организация дополнительной работы в рамках проекта</p> <p>Результат итоговой диагностики (% учащихся, преодолевших минимальный порог выполнения работы, установленный ресурсным центром, куратором проекта):</p> <p>100% 90-99% 80-89%</p>	<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>3</b> <b>2</b> <b>1</b></p>
7	<p>Всероссийская олимпиада школьников, очный тур Московской предметной олимпиады.</p>	<p>-школьный уровень (4-6 кл.) (при 90% участия учащихся и не менее 15% учащихся, занявших призовые места)</p> <p>- муниципальный уровень (7-11 класс)</p> <p>- региональный уровень (9-11 класс)</p> <p>-федеральный и международный уровень (9-11 класс)</p>	<p style="text-align: center;"><b>0,13</b> (за каждого призера) <b>0,25</b> (за каждого победителя)</p> <p style="text-align: center;"><b>1</b> (за каждого призера) <b>1,5</b> (за каждого победителя)</p> <p style="text-align: center;"><b>2,5</b> (за каждого призера) <b>5</b> (за каждого победителя)</p> <p style="text-align: center;"><b>15</b> (за каждого призера) <b>25</b> (за каждого победителя)</p>

8	Результативность участия в проектной и исследовательской деятельности в рамках городских проектов	конференция «Инженеры будущего» и другие конференции, организованные в рамках городских проектов; предпрофессиональная олимпиада.	1 (за каждый проект) 5 (за каждую работу призера) 10 ( за каждую работу победителя)
9	Подготовка победителей и призеров олимпиады «Музеи, парки и усадьбы», олимпиады «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы и городов России» *	Уровень: - региональный уровень	0,5 (за каждого призера) или 1,5 (за каждую команду- призера) 1 (за каждого победителя) или 3 (за каждую команду- победителя)
10	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства <b>KidSkills</b>	- участник - призер - победитель	1 (за каждого участника) 3 (за каждого призера) 5 (за каждого победителя)
11	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства <b>JuniorSkills. WorldSkills</b>	- участник	1 (за каждого участника)
		- призер/победитель регионального уровня	3 (за каждого призера) 5 (за каждого победителя)
		- призер/победитель федерального уровня	7 (за каждого призера) 10 (победитель)
		- призер/победитель международного уровня	15 (за каждого призера) 20 (за каждого победителя)
12	Подготовка проектных и исследовательских работ «Радуга»	- школьный	Уровень: 1 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурсе) – для учителей начальной школы 0,5 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурсе) 1 (за каждого призера) 1,5 (за каждого победителя)
13	Подготовка проектных и исследовательских работ значимых городских конкурсов, научных конференций, смотров знаний	- участник	Уровень: 1 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурс)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный и межрайонный</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный и международный</li> </ul>	<p>2 (за каждого призера) 3 (за каждого победителя)</p> <p>3 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурс) 5 (за каждого призера) 10 (за каждого победителя)</p> <p>15 (за каждого призера) 20 (за каждого победителя)</p>
14	Участие в фестивалях, отчётных концертах, праздниках искусств, мероприятий военно-патриотической, экологической, краеведческой, музейной направленности; спортивных состязаний (Всероссийские соревнования по шахматам «Белая ладья», Чемпионат по баскетболу «Победный мяч», Президентские состязания»).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный и межрайонный</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный и международный</li> </ul>	<p style="text-align: right;">Уровень</p> <p>0,5 (за каждого призера) 1 (за призовое место в командном зачете) 1 (за каждого победителя) 3 (за победу в командном зачете)</p> <p>3 (за каждого призера) 5 (победитель)</p> <p>10 (за каждого призера) 15 (за каждого победителя)</p>
15.	Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне» (при условии получения значка ГТО не менее 50% от числа учащихся, допущенных к сдаче).	<ul style="list-style-type: none"> <li>золотой значок</li> <li>серебряный значок</li> <li>бронзовый значок</li> </ul>	<p>0,15</p> <p>0,10</p> <p>0,05</p>
16.	«Московская электронная школа»	<ul style="list-style-type: none"> <li>публикация сценария электронного урока, темы и классного часа</li> </ul>	<p>3 (за каждый сценарий, классный час) 7 (за тему)</p>
17.	Трансляция педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикация в «Учительской газете»;</li> <li>- публикация в научно – методических печатных изданиях и их электронных версиях</li> </ul>	<p>5 (за каждую публикацию);</p> <p>0,5 (за каждую публикацию);</p>



		- выступление на конференции, педагогических чтениях;	1,5 (за каждое выступление);
		- участие в профессиональном конкурсе (Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Новый учитель новой информатики. Перегрузка., Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города», «Школа самых классных классных», «Воспитатель года» и т.д. *	5 (за участие); 15 (за призовое место); 25 (победитель)
		-наставничество: организация педагогической практики;	За организацию практики – 1б. Для начальной школы - 1б. за каждого практиканта В старшей и средней – 0,5б. за каждого практиканта
		сопровождение молодых специалистов в течение учебного года (за первый год работы)	5
18.	Участие в экспертных комиссиях и жюри научно – практических конкурсов, олимпиад и конференций.	Уровень: - школьный - муниципальный - региональный - федеральный и международный	1 3 5 10
19.	Деятельность педагога, не регламентированная трудовым договором (работа наблюдателя в мероприятиях различного уровня, общественно значимая работа на		0,1 - 3

	школьном, межрайонном и городском уровне).		
20	Организация работы ППЭ, ППЗ.		10
21	Участие в проверке работ экспертных или апелляционных предметных комиссий (ГИА или ВПР)		10
22.	Организация и проведение значимых мероприятий с обучающимися, организация волонтерской деятельности.		0,5 (за каждое мероприятие)
23.	Организация учащихся в проекте «Профессиональное обучение без границ».		0,3 (за каждого получившего свидетельство о профессии)
24.	Организация работы классного руководителя по привлечению учащихся к сдаче норм ГТО (при условии не менее 50% о числа учащихся в классе, допущенных к сдаче норм ГТО).		0,3 (за каждого учащегося, получившего значок ГТО)
25.	При условии перехода с начального уровня на уровень основного общего образования в ГБОУ Школа № 1519.	90 – 100% 80 - 89% 75 – 79%	0,3 (за каждого учащегося) 0,2 (за каждого учащегося) 0,1 (за каждого учащегося)

**ВОСПИТАТЕЛЬ, МЕТОДИСТ, СТАРШИЙ МЕТОДИСТ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗКУЛЬТУРЕ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ ДОШКОЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ**

1.	Подготовка победителей и призеров олимпиады «Музеи, парки и усадьбы», олимпиады «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы и городов России»*	Уровень: - региональный уровень	0,5 (за каждого призера) или 1,5 (за каждую команду- призер) 1 (за каждого победителя) или 3 (за каждую команду-победителя)
2.	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства <b>KidSkills</b>	- участник - призер - победитель	1 (за каждого участника) 3 (за каждого призера) 5 (за каждого победителя)
3.	Подготовка проектных и исследовательских работ «Радуга»	- школьный	Уровень: 1 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурсе)
4.	Подготовка проектных и исследовательских работ значимых городских конкурсов, научных	- участник	Уровень: 1 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурс)

	конференций, смотров знаний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный и межрайонный</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный и международный</li> </ul>	<p>2 (за каждого призера) 3 (за каждого победителя)</p> <p>3 (за каждую подготовленную работу, представленную на конкурс)</p> <p>5 (за каждого призера) 10 (за каждого победителя)</p> <p>15 (за каждого призера) 20 (за каждого победителя)</p>
5.	Участие в фестивалях, отчётных концертах, праздниках искусств, мероприятий военно-патриотической, экологической, краеведческой, музейной направленности; спортивных состязаний (Всероссийские соревнования по шахматам «Белая ладья», Чемпионат по баскетболу «Победный мяч», Президентские состязания»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный и межрайонный</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный и международный</li> </ul>	<p style="text-align: right;">Уровень</p> <p>0,5 (за каждого призера) 1 (за призовое место в командном зачете) 1 (за каждого победителя) 3 (за победу в командном зачете)</p> <p>3 (за каждого призера) 5 (победитель)</p> <p>10 (за каждого призера) 15 (за каждого победителя)</p>
6.	Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне» (при условии получения значка ГТО не менее 50% от числа учащихся, допущенных к сдаче).	<ul style="list-style-type: none"> <li>золотой значок</li> <li>серебряный значок</li> <li>бронзовый значок</li> </ul>	<p>0,15</p> <p>0,10</p> <p>0,05</p>
7.	Ресурс «Игры и занятия для дошкольников»	Разработка и размещение востребованных видеоматериалов	7 (за каждый видеоматериал)
8.	Трансляция педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикация в «Учительской газете»;</li> <li>- публикация в научно – методических печатных изданиях и их электронных версиях</li> <li>- выступление на конференции,</li> </ul>	<p>5 (за каждую публикацию);</p> <p>0,5 (за каждую публикацию);</p> <p>1,5 (за каждое выступление);</p>

		педагогических чтениях;	
		- участие в профессиональном конкурсе (Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Новый учитель новой информатики. Перегрузка., Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города», «Школа самых классных классных», «Воспитатель года».*	5 (за участие); 15 (за призовое место); 25 (победитель)
		-наставничество: организация педагогической практики;	за организацию практики – 1б. 1б. за каждого практиканта
		сопровождение молодых специалистов в течение учебного года (за первый год работы)	5
9.	Участие в экспертной комиссии проекта «Радуга»	Уровень: - школьный	1
10.	Деятельность педагога, не регламентированная трудовым договором (работа наблюдателя в мероприятиях различного уровня, общественно значимая работа на школьном, межрайонном и городском уровне).		0,1 - 3
11.	Организация и проведение значимых мероприятий с воспитанниками, организация волонтерской деятельности.		0,5 (за каждое мероприятие)

12.	Организация работы воспитателя по привлечению воспитанников к сдаче норм ГТО (при условии не менее 50% от числа воспитанников в группе, допущенных к сдаче норм ГТО).		0,3 (за каждого воспитанника, получившего значок ГТО)
13.	Эффективность работы по обеспечению удовлетворенности семей ОУ. При условии перехода с дошкольного уровня на уровень начального общего образования в ГБОУ Школа № 1519.	90 – 100% 80 - 89% 75 – 79%	0,4 (за каждого воспитанника) 0,2 (за каждого воспитанника) 0,1 (за каждого воспитанника)
<b>ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ</b>			
1.	Выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями (активное участие в общественной жизни коллектива, исполнение ролей на утренниках и тд.). По данному критерию баллы присваиваются за каждое мероприятие		0,1-3

Постоянная ежемесячная стимулирующая выплата не может превышать сумму в размере 40 000 рублей.

Баллы стимулирующих ежемесячных выплат, начисленные за прошедший учебный год, сохраняются на период декретного отпуска и учитываются с началом работы учителя при условии сохранения указанных критериев стимулирующих выплат.

**3.3.** Для учителей, воспитателей, методистов, старших методистов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, инструкторов по физкультуре, инструкторов по физкультуре (спец.), музыкальных руководителей, музыкальных руководителей (спец.), педагогов-организаторов, преподавателя-организатора ОБЖ, социальных педагогов, педагогов-психологов, психологов (сп.), ассистентов, старших вожатых, педагогов-библиотекарей устанавливается стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории:

5 000 рублей - за наличие первой квалификационной категории;

8 000 рублей - за наличие высшей квалификационной категории.

**3.4.** Устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие отраслевых наград, почетных званий или отраслевых нагрудных знаков:

– 7 000 рублей («Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения», «За заслуги перед Москвой»),

– 13 000 рублей (Заслуженный учитель РФ)

в соответствии с долей их нагрузки, отнесенной к 18-часовой рабочей неделе для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и педагогов дополнительного образования; к 36-часовой рабочей неделе для иных педагогических работников; к 40-часовой рабочей неделе для заместителей директора;

- 3000 рублей за наличие ученой степени кандидата наук;

- 5000 рублей за наличие ученой степени доктора наук;

Назначается основным педагогическим работникам, ведущим преподавательскую деятельность;

Стимулирующая выплата устанавливается в полном объеме при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы. В случае

если учебная или педагогическая нагрузка меньше нормы рабочего времени, то выплаты производиться не будут.

### 3.5. Выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы

в размере 7500 рублей, имеющим диплом об образовании;

в размере 9000 рублей, имеющим диплом об образовании с отличием;

3.6. Ежемесячная премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы председателю первичной профсоюзной организации определяется по формуле:

$$B = \text{Впм.} \times \text{Кчисл.} \times \text{Нчл.} / \text{Nr.}, \text{ где}$$

**В** – размер ежемесячной выплаты председателю первичной профсоюзной организации;

**Впм.** – величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве на соответствующий период;

**Кчисл.** – корректирующий коэффициент, который определяется в зависимости от численности первичной профсоюзной организации:

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

**Нчл.** – количество работников учреждения, являющихся членами Профсоюза и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации<sup>2</sup>;

**Nr.** – количество работников учреждения.

3.7. При перевыполнении планового количества дней посещения в соответствии с квартальным отчетом по выполнению государственного задания обучающимися дошкольных групп воспитателям и помощникам воспитателя устанавливается стимулирующая доплата. Доплата рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Дпд} = (\text{ДДф} - \text{Дп} * \text{Нгр}) * \text{Сдд} / \text{НЧпк} * \text{Чф}$$

где:

Дпд – доплата за перевыполнение дето-дней;

ДДф – фактически выполненные дето-дни в расчетном месяце;

Дп – плановое количество дней в расчетном месяце;

Нгр – наполняемость по дошкольным группам

Сдд – стоимость одного дето-дня;

НЧпк – норма часов по производственному календарю при 36-часовой рабочей неделе/30-часовой рабочей неделе/40-часовой рабочей неделе/ в расчетном месяце;

<sup>2</sup> Численность членов Профсоюза подтверждается данными из Автоматизированной информационной системы (АИС) «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

Чф – количество фактически отработанных нормо-часов в группе воспитателем-помощником воспитателя.

**3.8.** Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся является основанием для отказа работнику в премировании.

**3.9.** Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя определяются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования и науки города Москвы, а также иных показателей результативности, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

#### **4. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

4.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право:

- формировать персональные составы экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий.

Руководитель образовательного учреждения несет ответственность за:

- своевременную разработку локальных актов, обеспечивающих процесс распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов при распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников;
- своевременную выплату работникам учреждения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности.

4.2. Работники образовательного учреждения имеют право:

- участвовать в работе различных органов, комиссий, обеспечивающих распределение стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- вносить предложения по совершенствованию механизма распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- подать письменное заявление в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов своей деятельности.