

ВВЕДЕНО
в действие приказом
от 31.08.2018 г. № 48
Директор
ГБОУ СОШ № 2054
И.Ю.Борогина
«31» августа 2018 г.

РАССМОТРЕНО
на Управляющем совете
от 31.08.2018 г. Протокол № 4
Председатель Управляющего
совета
Д.В.Соколов
«31» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
от 31.08.2018 г.
Протокол № 1
Председатель профкома
М.В.Ложкина
«31» августа 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании
от 28.08.2018 г.
Протокол № 1
Председатель
Общего собрания
Т.В.Брюзгина
«28» августа 2018 г.

**Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
в ГБОУ Школа № 2054
с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 года.**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

1. ежемесячных выплат;
 2. выплат к памятным и праздничным дням;
 3. выплат материальной помощи;
 4. ежемесячных доплат.
- 1. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных выплат за высокие достижения в профессиональной деятельности (по результатам учебного года) устанавливается в размере до 16 % от стимулирующей части фонда оплаты труда и оценивается по следующим критериям:**

№ пп	Наименование показателя (критерии)		Размер поощрительной выплаты (в баллах)
Педагогический состав			
1	Обеспечение качественного массового образования		
1.1	Стабильность и <u>рост</u> качества образовательных результатов в сравнении с предыдущим периодом и исследованиями интеллектуальных и личностных способностей обучающихся данного класса		5
1.2	Результаты ЕГЭ	160-189 баллов	0,25
		190-219 баллов	0,5
		220-250 баллов	1
		250 баллов и более	1,5
1.3	Результаты ОГЭ по 3 предметам (учитываются отметки «4» и «5»)	От 12 до 15 баллов	0,25
1.4	Результаты независимых диагностика за каждого обучающегося, получившего отметку «4» и «5», а также при превышении среднегородского уровня		0,2
1.5	Результаты ВСОКО за класс при качестве обученности, превышающем среднегородской уровень		0,1
1.6	Высокий уровень обученности и качества образования по итогам ВПР в начальной школе (всероссийских проверочных работ) за каждый предмет		2
2	Работа по созданию условий по развитию талантов максимального количества обучающихся		
2.1	Всероссийская олимпиада школьников (за каждого обучающегося)		
	Муниципальный уровень	призёр	0,25
		победитель	0,5
	Региональный уровень	призёр	3
		победитель	5
	Заключительный уровень	Призёр	7
		победитель	10
	Классному руководителю за призёра или победителя ВОШ	призёр	1
		победитель	2
2.2	Московская олимпиада школьников (за каждого обучающегося)		
	Очный тур	призёр	3
		победитель	5
	При охвате по предмету более, чем 50%		2
2.3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, индивидуальные и групповые проекты обучающихся, социальные проекты)		1 (за каждое мероприятияе)
2.4	Обеспечение высокой результативности участия учащихся в конкурсах регионального и федерального уровней	-Музеи. Парки. Усадьбы	2
		Не прервётся связь поколений	2
		Эстафета искусств	2
		Театральный олимп	2
		краеведение	1
		Школа безопасности	1
		Безопасное колесо	1
		Буктрейлеры	1
		Конкурсы чтецов	1
Урок в музее	1		
3	Обеспечение комфортной среды и работа с обучающимися, имеющие особые образовательные потребности		

	Баллы, вошедшие в общий рейтинг по результатам участия в Абилимпикс	-призёр	5
		-победитель	10
		-городской уровень победитель	3
		-городской уровень призёр	1
4	Профилактика правонарушений		
4.1	за каждого обучающегося 7-11 классов, не совершившего правонарушений в течение учебного года - 0,005 балла ;		0,005
4.2	за каждого обучающегося 7-11 классов, состоящего на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года – 0,5 балла;		0,5
4.3	за каждого обучающегося 7-11 классов, состоящего на внутришкольном профилактическом учете в образовательной организации (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года – 0,02 балла		0,02
5	Профориентация		
5.1	Участие в WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia	призёр	5
		победитель	10
		городской уровень победитель	3
		городской уровень призёр	1
	Участие в очном этапе конкурса WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia	За один проект	1
5.2	Участие в проекте «Образование без границ»		1
5.3	Участие в проекте «Университетские субботы» и «Профессиональные среды»		1
5.4	Результаты сдачи предпрофессионального экзамена (за каждого обучающегося, набравшего балл, выше чем по городу)		1
6	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся		
6.1	Отсутствие травм на уроках	физической культуры	3
		Остальных предметов	1
6.2	Регулярное и качественное исполнение обязанностей по дежурству по этажам		2
6.3	Высокая эффективность (более 80% участия обучающихся) в проверке на употребление наркотических веществ		1
6.4	Соблюдение режима прогулок и отдыха обучающихся в группах присмотра и ухода		3
7	Участие в городском проекте «Московская электронная школа»		
7.1	Использование готовых сценариев уроков		1
7.2	Создание собственных сценариев уроков, прошедших модерацию в Городском методическом центре		5
8	Развитие массового любительского спорта		
8.1	Участие обучающихся в движении «Готов к труду и обороне»	За каждого ученика	0,01

8.2	Участие в соревнованиях в рамках Межрайонного совета директоров		0,5
8.3	Рейтинговые соревнования: Президентские состязания; • Президентские спортивные игры; • Победный мяч; • Открытые Всероссийские соревнования по шахматам («Белая Ладья», «Пешка и ферзь»)	победитель Всероссийского уровня	10
		призер Всероссийского уровня	5
		с 1 по 3 место на региональном уровне	4
		с 4 по 8 место на региональном уровне	3
		победитель уровня межрайонного совета	3
		призер уровня межрайонного совета	2
		участие	1
9	Выход на замены в методические дни	50 замен	2
		100 замен	4
10	Отсутствие больничных листов за учебный год и отпусков за свой счёт		1
11	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных		5
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обращений родителей к директору комплекса		3
13	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей Москвы в получении качественных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета Москвы		1
Административно-управленческий персонал			
1	Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в школе (СОКО)		5
2	Качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и др. направлениями внутришкольного контроля		5
3	Высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации, I этапа Всероссийской олимпиады школьников		5
4	Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой		5
5	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы		5
6	Качественное ведение документации и досрочная сдача отчета		5
7	Своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, качественная разработка новых положений, качественная подготовка экономических расчетов		5
8	Высокая эффективность создания и поддержания		5

	благоприятного психологического климата в коллективе		
Заведующий хозяйством (АХР) и другие представители учебно-вспомогательного персонала:			
1	Высокая эффективность работы по контролю за соблюдением контракта по питанию учащихся, норм закладки продуктов питания, сохранностью и поддержанием в рабочем состоянии оборудования столовой, расхода воды, тепла и электроэнергии;		5
2	Оперативное и качественное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса - своевременность, оперативность и точность исполнения принятых законодательством процедур в приобретении основных и учебных средств (этот показатель может учитываться также при оценке качества работы главного и ведущего бухгалтера)		5
3	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе: температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.		5
4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		5
5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (этот показатель может также быть применен при оценке качества других работников)		5
6	Высокое качество организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в школе в соответствии с СанПиНом;		5
Учебно-вспомогательный персонал			
1	Своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, качественная разработка новых положений, качественная подготовка экономических расчетов		5
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности		5
3	Качественное ведение документации		5
Заведующей библиотекой,			
1	Высокая читательская активность обучающихся		5
2	Высокая эффективность участия в общешкольных и городских мероприятиях, организации мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга		5
Младший обслуживающий персонал			
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок		3
2	Высокое качество работы по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений		3
3	Высокое качество проведения ремонтных работ		3
4	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		3

1.1. Сумма причитающейся ежемесячной премии сотруднику школы определяется по формуле:

$$\text{Спр} = \text{Спрм} / \text{Кб} * \text{Кбс}$$

где

Спр-сумма причитающейся ежемесячной премии сотруднику школы ;

Спрм-сумма ежемесячной премии школы к распределению;

Кб-общее количество баллов по школе по всем показателям таблицы;

Кбс-общее количество баллов сотрудника школы.

1.2 Состав ежемесячных выплат сотрудникам установлен Положением СОТ , размер которых определяется в баллах, в суммовом выражении, в процентном соотношении к должностным окладам.

1.3 Данные критерии могут быть использованы для оценки деятельности сотрудников для выплаты стимулирующей части из всех источников финансирования , в том числе из Грантов.

При необходимости (изменение контингента с 1 сентября) остаток нераспределенных средств стимулирующей части фонда оплаты труда для выплаты премии по итогам работы за календарный год за период январь-август месяцы может быть учтен при формировании фонда оплаты труда с 1 сентября.

Данные критерии могут быть использованы для оценки деятельности сотрудников для выплаты стимулирующей части из всех источников финансирования , в том числе из Грантов.

2. Критерии оценки качества дошкольного отделения

№	Параметры оценки	Оценка показателя (количество баллов)
1.1.	Посещаемость в группе по результатам отчетного периода от 60% 65 - 79% 80 - 100%	1-3
1.2.	Разработка и реализация проектов, программ, технологий направленных на развитие и повышение имиджа образовательного комплекса Трансляция опыта ОУ: - внутришкольная - на городских, межрайонных, международных мероприятиях т.д.) - работа с родителями (проектная деятельность, совместные досуговые мероприятия за территорией ОУ) - работа с социальными партнёрами (библиотека, тематические занятия за	1-3

	территорией ОУ)	
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях: (за каждое мероприятие) Значимые мероприятия системы образования ДОГМ победитель; призер; участие (не зависимо от количества участников)	1-3
3.1	Наличие мультимедийного портфолио на сайте школы	1-2
3.2.	Участие в рабочих проектных группах школьного коллектива	1
3.3.	Участие в профессиональных конкурсах (педагог года, воспитатель года и т.д.)/Участие /Победитель	1-2
3.4.	Прохождение курсов повышения квалификации сверх графика, получение дополнительного профессионального образования по инициативе работника, без использования средств образовательного комплекса (по предъявлению подтверждающих документов.	1-2
3.5.	8. Признание высокого профессионализма работника родителями воспитанников, руководителем, комиссией. -наличие позитивных отзывов родителей на на сайте школы. -наличие грамот, благодарностей от руководителя	1-2
4.1	Охват группы дополнительным образованием: - 75 - 90% - свыше 90%	1-2
	Максимальное количество баллов	19
5.1	Наличие травм у воспитанников по решению комиссии, в зависимости от тяжести	Все набранное количество баллов
5.2	Наличие обоснованных жалоб от родителей	1-3

5.3	Нарушение правил внутреннего распорядка	1-3
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	6

3.Выплата к памятным и праздничным датам.

3.1 Выплата к памятным и праздничным датам производится за счет экономии базовой части фонда оплаты труда в размере от 500 до 100000 рублей в соответствии с приказом директора школы и размером выделенных на эти цели средств. Размер средств может быть согласован с профсоюзным комитетом школы.

4.Выплата материальной помощи

4.1.За счет средств экономии базового фонда оплаты труда, выделенных образовательному учреждению, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

4.2. Размер материальной помощи не должен превышать пятикратную величину базового оклада каждого сотрудника, установленного ему на день выплаты материальной помощи.

4.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с тяжелыми семейными обстоятельствами, травмами и длительной болезнью сотрудника (более 4-х месяцев), требующей значительных средства на лечение, в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка, юбилейными датами (50 лет, 60 лет и т.д.), многолетней безупречной работой в школе (40 лет, 50 лет и т. д.), а также в случае смерти близких работника школы.

5. Ежемесячные доплаты

5.1 Ежемесячные доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда могут носить как разовый так и постоянный характер..

5.2.Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных доплат стимулирующего характера:

5.2.1 за качественное выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, не входящей в должностные обязанности работника по основной должности;

5.2.2 за качественное, добросовестное и эффективное исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, выполнение установленных норм труда;

5.2.3 за участие предмета в обязательной итоговой аттестации (ГИА и ЕГЭ);

5.2.3 за сложность и напряженность в труде;

5.2.4 за особые условия труда;

5.2.5 за наставничество (систематическая работа по повышению профессионального мастерства молодых учителей);

5.2.6 за эффективное использование внутренних ресурсов (мультимедийной техники, оборудования, спортивного инвентаря).

5.2.7 доплаты за совмещение профессий (должностей, функциональных обязанностей),

5.2.8 увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

5.2.9 доплата, связанная с установлением гарантированной заработной платы не ниже чем была до перехода на НСОТ.

5.2.10 доплата, связанная с установлением гарантированной заработной платы не ниже чем была до перехода на эффективный учебный план.

5.2.11 доплаты вновь прибывшим сотрудникам по истечении испытательного срока;

5.2.12.-доплаты специалисту категории педагогический персонал за первый-третий год работы в школе после окончания профессионального учебного заведения;

Размер ежемесячной доплаты устанавливается приказом директора.

6.Особые условия выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда для директора, заместителя директора и главного бухгалтера.

6.1.Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются на основании приказа Департамента образования города Москвы.

6.2.Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением по СОТ на основании критериев показателей качества работы в баллах, в суммовом выражении, в процентном соотношении от должностного оклада .

6.3.Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру могут производиться из всех источников финансирования , в том числе из Грантов в размере не превышающих 70 процентов от стимулирующих выплат директора школы, при условии, что средняя заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера не может превышать 70 процентов от средней заработной платы директора школы.