

Порядок определения и условия назначения стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1 Размеры, порядок определения и условия назначения выплат стимулирующего характера, а также периодичность их назначения устанавливаются в Положении об оплате труда (далее — Положение), утверждаемом локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее — Профком), в случае если:

- первичная профсоюзная организация, объединяет не менее 50% работников;
- первичная профсоюзная организация, объединяющая менее 50% работников уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;
- коллективным договором образовательной организации предусмотрены иные основания учета мнения (согласования) первичной профсоюзной организации.

Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательной организации указанным положением утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием размера стимулирующей выплаты (в абсолютном выражении или в процентном соотношении к должностному окладу или в баллах) или каждого критерия и показатели в разрезе наименований группы должностей, установленных в штатном расписании образовательной организации.

1.2 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.

1.3 Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

1.4 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.

1.5 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.

1.6 Работники должны быть ознакомлены с результатом оценки, под подпись.

1.7 С момента ознакомления 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.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных положением об оплате труда 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.

1.8. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены, приостановлены или прекращены в случаях:

- нарушение работником Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся и воспитанников, правил педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, создание конфликтных ситуаций в коллективе;
- несвоевременного выполнения задания, неисполнения приказов и распоряжений администрации Учреждения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, корпоративной этики.

Решение о лишении, уменьшении и приостановлении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя

1.9. Отличительной особенностью таких выплат является то, что они производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность работы. Вследствие чего эти выплаты не гарантированы всем работникам Учреждения, право на их получение имеют те, кто достиг в работе показателей и результатов, выходящих за рамки стандартных.

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам их труда есть право, а не обязанность Учреждения, и зависят от наличия свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Учреждения.

2. Выплата за наличие квалификационной категории

Доплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в виде повышающего коэффициента и рассчитываются от оклада учителя за преподавательскую работу (урочную и внеурочную деятельность, курсы по выбору, элективные курсы из части учебного плана) без учета иных надбавок и доплат, устанавливается приказом руководителя на 01 сентября.

Выплата устанавливается при наличии квалификационной категории по должности и применяется только для должностей педагогического персонала.

Установление выплаты при наличии квалификационной категории начинается с даты приказа органа исполнительной власти и ограничивается сроком, до конца месяца, на который присвоена та или иная квалификационная категория.

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории составляет не более:

- 20% - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- 30% - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

Применение (сохранение) повышающего коэффициента к окладу учителя за преподавательскую работу в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категории производится с момента вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории учитывается так же у внутренних и внешних совместителей, начисляется за фактически отработанные часы.

3. Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград, почетного звания и отраслевого нагрудного знака, за стаж непрерывной работы

3.1. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания, за стаж непрерывной работы устанавливается в порядке и размерах утвержденных приказом руководителя Учреждения при наличии финансовых

возможностей Учреждения.

3.2. Стимулирующая выплата за присвоение отраслевых наград, почетного звания и отраслевого нагрудного знака, устанавливается в порядке и объеме утвержденных приказом руководителя Учреждения при наличии финансовых возможностей Учреждения в следующих размерах:

3.2.1. при получении ведомственных наград до 5 000,00 рублей:

Благодарность ДОНМ

Грамота ДОНМ

3.2.2. при получении ведомственных наград Министерства просвещения РФ до 10 000,00 рублей:

Почетная грамота Министерства просвещения РФ

Медаль Л.С.Выготского

Медаль К.Д.Ушинского

Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ»

Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ»

Нагрудный знак «Почетный наставник»

Нагрудный знак «За верность профессии»

Нагрудный знак «Молодость и профессионализм»

Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»

Знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»

3.2.3. при получении наград города Москвы до 15 000,00 рублей:

Почетное звание «Почетный работник образования города Москвы»

Премия города Москвы в области образования

Почетный знак «Заслуженный учитель города Москвы»

Знак отличия «За безупречную службу городу Москве»

Почетная грамота Правительства Москвы

Благодарность мэра Москвы

3.2.4. при получении наград президента до 20 000,00 рублей:

Благодарность Президента РФ

Почетная грамота Президента РФ

3.2.5. при получении государственных наград РФ до 25 000,00 рублей:

Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»

Почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»

Почетное звание «Народный учитель РФ»

Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством II, I степени»

Орден Почета.

4. Выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы

Размер стимулирующей выплаты за статус молодого специалиста устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее 3-месяцев с начала учебного года в год окончания учреждения средне-профессионального и/или высшего образования) независимо от формы получения образования, поступившие 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 не менее чем за ставку заработной платы (должностной оклад). Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение первых трех лет профессиональной деятельности в Учреждении со дня заключения трудового договора. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период действия статуса молодого специалиста.

5. Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ

5.1. Перечень кандидатов на получение городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ для включения в приложение к Приказу (выплата городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ осуществляется на основании приказа ДОНМ) формируется ежемесячно на 20 число текущего месяца ГАУ «Центр цифровизации образования» на основе автоматизированных отчетов из информационных систем КИС «ГУСОЭВ» и УАИС «Бюджетный учет»

5.2. Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ устанавливается ежемесячно и выплачивается ежемесячно учителям, работающим в Учреждении на момент начисления городской надбавки.

5.3. В приложение к Приказу включаются учителя Учреждения для которых выполняются следующие условия:

- зафиксировано соответствие назначенного домашнего задания теме урока в календарно-тематическом планировании (Перечень запланированных уроков на учебный год по учебному предмету, составленный в соответствии с тематическим каркасом МЭШ, с указанием дидактических единиц к каждому уроку и наличием планируемых к использованию электронных образовательных материалов) (далее КТП); отсутствие соответствия фактических тем уроков запланированным в КТП является основанием для отказа в выплате городской надбавки за участие в развитии МЭШ;

- кандидат работает в должности «Учитель» (за исключением учителей-логопедов и учителей-дефектологов) в Учреждении по основному месту работы полный календарный месяц.

5.4. Размер городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ определяется показателями активности по результатам контрольных замеров 1 и 15 числа каждого месяца и зависит от достижения оптимальных показателей (п.4.6 Регламента, утв. Приказом ДОНМ №412 от 25.08.2021), отражающих вовлеченность учителя в работу с сервисами МЭШ, и составляет от 0 до 15000,00 рублей.

5.5. Показатели активности:

Показатель №1 «Прикрепление материалов в КТП» отражает долю уроков в календарно-тематических планах учителя, к которым прикреплены материалы для изучения на уроке или дома на 2 недели вперед. Выполнение данного показателя является обязательным условием получения городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ.

Показатель №2 «Разметка уроков результатами» отражает долю уроков, размеченных планируемыми результатами в МЭШ. Показатель применяется только для учителей, преподающих в 5-й параллели.

Показатель №3 «Использование материалов библиотеки МЭШ» отражает долю уроков, на которых учителем были запущены материалы библиотеки МЭШ

(сценарий уроков, сценарии изучения темы, электронные учебные пособия, тесты, приложения). Выполнение данного показателя является обязательным условием получения городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ.

Показатель №4 «Использование на уроках виртуальных лабораторий» отражает долю уроков (информатика, биология, физика, алгебра, геометрия, технология), на которых учителем был осуществлен запуск виртуальных лабораторий.

Показатель №5 «Использование цифровых домашних заданий» отражает долю уроков, к которым учителем было задано цифровое домашнее задание с автопроверкой в общем количестве уроков учителя.

Показатель №6 «Создание сценариев изучения темы» отражает наличие опубликованных в течение квартала учителем сценариев изучения темы в библиотеке МЭШ.

Показатель №7 «Количество дистанционных уроков» отражает плотность отметок, выставленных при проведении дистанционных уроков (в случае вынужденной необходимости применения дистанционных технологий).

5.6. Для каждого из 7 показателей активности, указанных в пункте 5.5. определено количество баллов, который начисляются при достижении оптимального значения по данному показателю.

№	Показатель активности	Оптимальное значение	Баллы
1	Прикрепление материалов в КТП	80%	2,5
2	Разметка уроков результатами	100%	2
3	Использование материалов библиотеки МЭШ	30%	2
4	Использование на уроках виртуальных лабораторий	Да	1,5
5	Использование цифровых домашних заданий	30%	2
6	Создание сценариев изучения темы	Да	3,5
7	Количество дистанционных уроков	30%	1,5

При недостижении оптимального значения показателя баллы за показатель не начисляются.

5.7. При расчете показателей активности, включающих долю уроков (Показатели №1,2,3,4,5,6,7), учитывается только результаты контрольных замеров, осуществленных в учебные периоды, попадающие в месяц, по которому производится расчет.

5.8. По итогам месяца баллы по всем показателям суммируются и переводятся в рубли из расчета 1 балл=1000,00 рублей, определяя размер ежемесячной городской надбавки.

5.9. В случае выявления ошибок при автоматическом формировании списка кандидатов для получения надбавки после отправки такого списка в ДОНМ, допущенных в следствии неактуальных данных и/или сбоев в работе программного обеспечения, в результате чего отдельные кандидаты не были включены в список получателей городской надбавки, ГАУ «Центр цифровизации образования» формирует дополнительный список кандидатов в течении 14

календарных дней с момента выявления ошибок.

5.10. При поступлении обращения кандидата по вопросам включения в основной список на получение надбавки за отчетный период ГАУ «Центр цифровизации образования» проводит в срок не более 10 рабочих дней с момента поступления обращения проверку соответствия указанного в обращении кандидата критериям, указанным в пункте 5 настоящего Приложения, проверку корректности данных в автоматизированных системах (смену фамилии, организации, должности, нагрузки и других факторов, влияющих на включение в список получателей), уточняет их при необходимости и при наличии оснований формирует дополнительный список получателей в соответствии с п. 5.9.

6. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, календарного и/или учебного года)

6.1. Стимулирующая выплата за углубленное изучение предмета, направления деятельности в виде повышающего коэффициента устанавливается по следующим основаниям:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме основного и единого государственного экзамена;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- большая информативная емкость предмета;
- профильное обучение предмету на уровне среднего общего образования (в соответствии с Положением о профильном обучении);
- дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная возрастными особенностями обучающихся.

Размер доплаты по каждому предмету определяется расчётным способом и утверждается приказом руководителя в соответствии с утвержденным учебным планом на 01 сентября.

Коэффициент рассчитывается от оклада учителя за преподавательскую работу (урочную деятельность) без учета иных надбавок и доплат.

6.2. Премирование работника осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

№п/п	Критерии стимулирующих выплат	Количество во баллов	Примечание
1. Показатели эффективности работы школы по обеспечению качественного образования.			
<i>Результаты государственной итоговой аттестации.</i>			
1	ЕГЭ по предмету 100 баллов за каждого обучающегося*	5	
2	ЕГЭ по предмету от 83 до 99 баллов за каждого обучающегося*	1,5	
3	ЕГЭ по предмету от 73 до 82 баллов за каждого обучающегося*	1	

4	ЕГЭ по предмету от 63 до 72 баллов за каждого обучающегося*	0,5	
5	Каждому преподавателю, внесшему свой вклад в получение обучающимся московской медали «За успехи в обучении».	0,5	С учетом классного руководителя , учителей – предметников, не работающих в выпускном классе, но работавших в данном классе ранее на уровне среднего общего образования.
6	Каждому преподавателю, внесшему свой вклад в получение обучающимся медали «За успехи в обучении» (РФ).		С учетом классного руководителя , и учителей – предметников, не работающих в выпускном классе, но работавших в данном классе ранее на уровне среднего общего образования.
7	ОГЭ по предмету «4» или «5» за каждого обучающегося*	0,25	
8	За каждого учащегося, который на ГВЭ по предмету получил «4» или «5» (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале)*	0,25	
<i>Итоги проведения независимых предметных и метапредметных диагностик</i>			
9	За каждого учащегося, преодолевшего установленный порог в общегородских метапредметных диагностиках В случае, если средние значения по классу ниже городского уровня более, чем на 5-7% , баллы по данному критерию не начисляются.	0,2	Не зависимо, является ли независимая диагностика обязательной и ли добровольной.
<i>*Баллы, начисленные за детей – инвалидов умножаются на соответствующий их заболеванию коэффициент -3 или 2.</i>			
<i>**При наличии обучающихся, удаленных с ГИА, все баллы за ГИА аннулируются.</i>			
2. Показатели эффективности работы школы по созданию условий по развитию талантов максимального количества учащихся.			
<i>Результаты участия во Всероссийской и Московской олимпиаде школьников (учитывается наивысшее достижение обучающегося) и в иных интеллектуальных соревнованиях</i>			
1	Наличие обучающихся-участников муниципального этапа ВсОШ по предмету*	0,25	
2	За каждого призера муниципального этапа ВОШ (7-8 классы)*	0,5	
3	За каждого победителя муниципального этапа ВОШ (7-8 классы)*	0,5	

4	За каждого призера муниципального этапа ВОШ (9-11 классы)*	0,75	
5	За каждого победителя муниципального этапа ВОШ (9-11 классы)*	1	
6	Наличие обучающихся-участников очного этапа МОШ по предмету*	0,5	
7	За каждого призера регионального этапа ВОШ или призера МОШ*	3	
8	За каждого победителя регионального этапа ВОШ или победителя МОШ*	5	
9	За каждого призера заключительного этапа ВОШ*	7	
10	За каждого победителя заключительного этапа ВОШ*	10	
11	Призер олимпиад и конкурсов, включенных в Перечень Министерства образования РФ (за каждого)*	0,5	
12	Победитель олимпиад и конкурсов, включенных в Перечень Министерства образования РФ (за каждого)*	1	
<i>Результаты участия в состязаниях различного уровня, входящих в перечень социально-значимых мероприятий и проектах ДОНМ и РФ(учитывается наивысшее достижение обучающегося)</i>			
13	Призер олимпиад, конкурсов, конференций предпрофильного и предпрофессионального образования*	1	
14	Победитель олимпиад, конкурсов, конференций предпрофильного и предпрофессионального образования*	1,5	
15	Призер городской олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы».	0,5	За каждое индивидуальное или командное достижение
16	Победитель городской олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы».	1	За каждое индивидуальное или командное достижение
17	Участник бонусной игры городской олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы».	0,25	За каждого индивидуального участника или команду
18	Призер городской олимпиады «Не прервется связь поколений».	0,5	За каждое индивидуальное или командное достижение
19	Победитель городской олимпиады «Не прервется связь поколений».	1	За каждое индивидуальное или командное достижение

20	Призер городской олимпиады «История и культура храмов столицы»	0,5	За каждое индивидуальное или командное достижение
21	Победитель городской олимпиады «История и культура храмов столицы»	1	За каждое индивидуальное или командное достижение
22	Подготовка и проведение выездного мероприятия в рамках проекта «Урок в музее»	0,5	за каждое мероприятие (при наличии плана на триместр/полугодия, согласования с музеем и курирующим заместителем)
23	Участие в конкурсе проектов межрайонного уровня	0,25	за каждый проект
24	Призер в конкурсе проектов межрайонного уровня	0,5	за каждый проект
25	Победитель в конкурсе проектов межрайонного уровня	0,75	за каждый проект
26	Призер в конкурсе проектов регионального уровня	1	за каждый проект
27	Победитель в конкурсе проектов регионального уровня	1,5	за каждый проект
28	Призер в конкурсе проектов Всероссийского уровня	2	за каждый проект
29	Победитель в конкурсе проектов Всероссийского уровня.	2,5	за каждый проект
30	Призеры и победители в конкурсах, фестивалях муниципального уровня	0,5	за каждое достижение
31	Призеры и победители в конкурсах, фестивалях регионального уровня	1	за каждое достижение
32	Призеры и победители в конкурсах, фестивалях Всероссийского уровня	1,5	за каждое достижение
33	Призеры и победители в конкурсах, фестивалях международного уровня	2	за каждое достижение
34	Призер иных социально значимых мероприятий и проектов ДОНМ*	1	
35	Победитель иных социально значимых мероприятий и проектов ДОНМ*	1,5	

**Баллы, начисленные за детей-инвалидов умножаются на соответствующий их заболеванию коэффициент – 3 или 2.*

3. Показатели результативности работы дошкольных групп.

1	За каждого переведенного из дошкольной группы ребенка в первый класс той же образовательной организации*	0,5	Каждому воспитателю выпускных дошкольных групп.
---	--	-----	---

2	За каждого переведенного из дошкольной группы ребенка в первый класс той же образовательной организации*	0,5	Для старшего воспитателя.
<i>Баллы, начисленные за детей – инвалидов умножаются на соответствующий их заболеванию коэффициент – 3 или 2.</i>			
3	Посещаемость дошкольных групп (146 дето-дней) От 1,5 до 3-х лет – свыше 65%; от 3-х до 5-и лет – свыше 72%; от 5-и до 7-и лет – свыше 78%	1	Для воспитателей дошкольных групп. (за каждый месяц)
4	Посещаемость дошкольных групп в среднем выше 146 дето-дней в учебном году в целом на здание.	2	Для старших воспитателей дошкольных групп.
5	Результаты достижений целевых ориентиров на каждом возрастном этапе.	1	Заполняет старший воспитатель.
4. Показатели эффективности работы школы по профилактике правонарушений и детского травматизма			
1	За каждого ученика 5-11 класса, состоящего на внутри школьном профилактическом учете (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года.	1	Применяется для классного руководителя.
2	За каждого ученика 5-11 класса, состоящего на внутри школьном профилактическом учете (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года.	0,5	Применяется для педагога – психолога, социального педагога курирующего этого ученика.
3	За каждого ученика 5-11 класса, состоящего на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года.	1,5	Применяется для классного руководителя.
4	За каждого ученика 5-11 класса, состоящего на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года.	0,75	Применяется для педагога-психолога (здания), социального педагога (здания), педагога-организатора (здания).
5	Травматизм учащихся во время проведения мероприятий в помещении ОУ. Нарушение норм техники безопасности.	-1	за каждое нарушение

6	Наличие происшествий и травм во время уроков и перемен.	-2	за каждую травму
7	Подтвержденный факт нарушения педагогом графика дежурства или должностных обязанностей дежурного учителя	-1	
8	Качественное выполнение функций дежурного учителя	1	
9	Снятие обучающегося с ВШУ	1	для педагогов СППС и классных руководителей
5. Показатели эффективности работы школы по работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности.			
1	За каждого ребенка с ОВЗ (на основании заключения ЦПМПК), обучающегося в массовом классе, дошкольной группе (без учета детей, имеющих статус "ребенок-инвалид")	0,5	Применяется для педагогов, воспитателей непосредственно осуществляющих образовательный процесс, старших воспитателей
2	Снятие статуса ОВЗ при переходе на новый уровень образования	2	Применяется для педагогов-психологов, учителей-логопедов, дефектологов при наличии у ребенка нозологии, подлежащей коррекции
3	Динамика коррекционных программ	1	за каждого обучающегося с положительной динамикой (по образовательным результатам, улучшению коммуникаций, стабильность психо-эмоционального состояния)
4	Работа с обучающимися/воспитанниками, имеющими сложные дефекты	1	за каждого обучающегося/воспитанниками
6. Результаты участия образовательных организаций в командных соревнованиях по любительскому спорту (учитывается лучшее достижение обучающегося/команды)			
1	Команда образовательной организации – призер межрайонного уровня.	0,5	Учитываются следующие мероприятия: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», «Чемпионат г. Москвы по баскетболу «Победный мяч», «Открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая Ладья», ДПО ЦПВШС, спартакиада им. И.В. Троян, спартакиада «Московский двор – спортивный двор», спартакиада «Спорт для всех»
2	Команда образовательной организации – победитель межрайонного уровня.	1	
3	Команда образовательной организации – призер регионального уровня.	2	
4	Команда образовательной организации – победитель регионального уровня.	3	
5	Команда образовательной организации – призер Всероссийского уровня.	5	

6	Команда образовательной организации – победитель Всероссийского уровня.	10	
7	Итоги сдачи ГТО обучающимися.	0,25	Для учителей физической культуры, классных руководителей (при подтверждении причастности к результату)
8	Итоги сдачи ГТО педагогами.	0,75	
<i>*Баллы, начисленные за детей – инвалидов умножаются на соответствующий их заболеванию коэффициент -3 или 2.</i>			
7. Развитие профессиональных умений и профессионального мастерства.			
1	Подготовка участника соревнований профессионального мастерства*	0,5	Учитываются лучшие достижения соревнований по профессиональному мастерству движения KidSkills, WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia; чемпионат профессионального мастерства для людей с ОВЗ «Абилимпикс».
2	За каждого призера регионального этапа в соревнованиях профессионального мастерства*	1	
3	За каждого победителя регионального этапа в соревнованиях профессионального мастерства*	3	
4	За каждого призера Всероссийского этапа в соревнованиях профессионального мастерства*	5	
5	За каждого победителя Всероссийского этапа в соревнованиях профессионального мастерства*	10	
<i>*Баллы, начисленные за детей – инвалидов умножаются на соответствующий их заболеванию коэффициент – 3 или 2.</i>			
8. Показатели результативности работы педагогических работников образовательной организации, и их инновационной и общественной деятельности			
1	Для педагогов, воспитателей за наличие сценариев уроков, занятий в МЭШ, успешно прошедших модерацию (при отсутствии гранта за этот сценарий)	2	
2	Прохождение воспитателями дошкольных групп и учителями начальной школы метапредметной диагностики с результатами не менее 75% и открывшим свои результаты в общем доступе	1	

3	Прохождение педагогами образовательной организации процедуры ГИА с результатом не менее 85% и открывшим свои результаты в общем доступе	1,5	
4	Прохождение педагогами образовательной организации процедуры ГИА с результатом не менее 75 % и открывшим свои результаты в общем доступе	0,5	
5	Продуктивное участие в рабочих группах, педагогических клубах, предметных и межпредметных объединениях педагогов	1	за включенность в каждое объединение и/или группу
6	Участие в 1-м (в т. ч. заочном) этапе профессионального конкурса педагогического мастерства.	0,5	
7	Участие во 2-м этапе профессионального конкурса педагогического мастерства.	1	Учитывается лучшее достижение педагога
8	Участие в 3-м этапе профессионального конкурса педагогического мастерства.	1,5	
9	Участие в финале педагогического мастерства профессионального конкурса.	2	
10	Призер конкурса педагогического мастерства профессионального конкурса.	3	
11	Победитель конкурса педагогического мастерства профессионального конкурса.	5	
12	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия или урока на городских (МРСД) методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях, съездах, фестивалях, мастер-классах.	1	
13	Выступления, мастер-классы, презентации на конференциях, семинарах, круглых столах, Днях открытых дверей и др. мероприятиях на уровне образовательного учреждения.	0,5	за каждое мероприятие

14	Исполнение творческого номера детьми, подготовленного не педагогом дополнительного образования на мероприятии уровня образовательной организации, района и др.	0,5	
15	Организация мероприятия на уровне образовательного учреждения.	0,5	
16	Организация мероприятия на межрайонный уровень.	0,75	
17	Организация мероприятия на региональный уровень.	1	
18	Организация мероприятия на Всероссийский уровень.	1,5	
19	Организация мероприятия на международный уровень.	1,5	
20	Участие в работе профильных смен в каникулярный период	2	
21	Работа в составе Управляющего совета, Экспертной, Аттестационной и др. комиссий образовательной организации в целом.	0,2	
22	Работа в проекте "Эффективная началка"	2	для учителей начальных классов
23	Работа в проекте "Медиавертикаль"	2	для учителей, преподающих предмет на углубленном уровне, обязательные элективы и дополнительные курсы по выбору соответствующей направленности
24	Работа в проекте "Естественно-научная вертикаль"	2	
25	Работа в проекте "Математическая вертикаль"	2	
26	Работа в проекте "Предпринимательский класс в московской школе"	2	
27	Участие в апробационных мероприятиях новых городских проектов	2	
28	Переход из начальной школы в 5 класс за каждого обучающегося	0,1	за каждого обучающегося
29	Призер школьного конкурса «Класс года»	2	
30	Победитель школьного конкурса «Класс года»	3	
31	Эффективный контроль за своевременностью оплаты родителями по договору об оказании платных услуг	0,5	Для воспитателей, педагогов, оказывающих платные дополнительные услуги (подтверждается ответственным за платные образов

32	Отсутствие контроля за своевременностью оплаты родителями по договору об оказании платных услуг	-2	ательные услуги)
33	Охват воспитанников дополнительными платными услугами по группе 30%	2	
34	Охват воспитанников дополнительными платными услугами по группе 50%	3	
35	Охват воспитанников дополнительными платными услугами по группе 75%	5	
36	Занятость обучающихся класса в объединениях дополнительного образования 90-100%	1	
37	Выезд класса за пределы Москвы на экскурсии/слеты/походы однодневные или многодневные	2	В рамках городских проектов
38	Сопровождение педагогической практики студентов СПО и ВПО	0,5	за каждого студента
9. Показатели результативности работы учебно-вспомогательного и прочего персонала			
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарным требованиям	1	- качественное содержание помещений; - качественное содержание территории; - соблюдение температурного режима в помещениях; - обеспечение надлежащего уровня освещённости в помещениях;
2	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования, мебели и т.д.	1	- соответствие наличия оборудования и ТМЦ с Паспортом кабинета - снижение количества заявок на ремонт, замену неисправного учебного и лабораторного оборудования, мебели, дверей и т.д. - отсутствие обоснованных жалоб
3	Рациональное использование (экономия) ресурсов	1	- снижение потребления энергоресурсов; - минимизация потери тепла в зимнее время; - снижение потребления водоресурсов - внесение обоснованных предложений по мерам экономии энергоресурсов
4	За организацию, подготовку совместных закупок путем проведения электронных конкурсов и аукционов в качестве	1	

	главного заказчика		
5	Своевременное заключение контрактов/договоров по содержанию и обслуживанию зданий образовательной организации	1	
6	Своевременная регистрация информации об исполнении контрактов/договоров	1	
7	Отсутствие обоснованных жалоб и предписаний контролирующих органов в сфере закупок	1	
8	Исполнение дорожной карты закупок в размере не менее 97% от количества запланированных закупок	2	
9	Увеличение доли закупок путем проведения конкурентных процедур от общей суммы всех закупок	1	
10	Разработка и реализация нововведений в учреждении по финансово-экономическим вопросам	1	
11	Организация проведения своевременной инвентаризации, отслеживание расходов материальных ценностей по целевому назначению.	1	
12	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций.	1	
13	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	1	
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	1	
15	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	1	
16	Повышение эффективности труда при исполнении функциональных обязанностей за счёт использования современных организационных форм, передовых информационных технологий	1	
17	Своевременное и качественное	1	

	выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей		
10. Дополнительные критерии			
1	Проведение (участие в проведении) мероприятий, не входящих в должностные обязанности	1	
2	Оперативность (скорость) и качество выполнения поручений администрации и работы в целом	1	
3	Отсутствие больничных и отпусков без сохранения заработной платы	1	
4	Нарушение этики поведения и субординации, педагогической этики	-2	за каждый подтвержденный факт
5	Нарушение трудовой дисциплины, норм охраны труда и пожарной безопасности	-2	за каждый подтвержденный факт
6	Нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, рабочие программы, аналитические материалы; отсутствие без уважительной причины на совещаниях, педсоветах и т.п.	-2	за каждый подтвержденный факт
7	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-2	за каждый подтвержденный факт
8	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, замечаний от администрации и в результате внешних проверок	2	
9	Умение работать с информационно-компьютерными технологиями	1	для непедагогических работников
10	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для решения поставленных задач	1	для непедагогических работников
11	Ремонтные работы в летний период, организация и проведение субботников	2	
12	Работа в летний оздоровительный период на смешанных группах свыше 30 человек списочного состава	2	для работников дошкольных отделений

6.3. В разработанные критерии оценки и показатели результативности труда могут вноситься изменения приказом руководителя образовательного учреждения на основании рекомендаций административно-управляющего

персонала.

6.4. Стоимость балла определяется расчетным методом в зависимости от периодичности по каждой категории работников и утверждается приказом руководителя.

6.5. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации и обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации при наличии достаточных финансовых средств, устанавливается ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации (далее – доплата председателю ППО).

Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее – Рекомендации), принятых Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в целях реализации положений действующего городского отраслевого соглашения.

Ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации устанавливается учреждением ежегодно одновременно с утверждением тарификации на год с 1 сентября по 31 августа.

Данная стимулирующая выплата выплачивается как премия по результатам работы за месяц и устанавливается образовательной организацией при условии наличия в образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза.

Доплата председателю ППО включается в заработную плату работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации.

Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации.

Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и определяется в соответствии с Рекомендациями по следующей формуле:

$$B = B_{\text{пм.}} \times K_{\text{числ.}} \times N_{\text{чл.}} / N_p, \text{ где}$$

B — 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:

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

Нчл. — количество работников учреждения, являющихся членами Профсоюза и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации';

Нр — количество работников учреждения.

При изменении величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве производится перерасчет размера выплаты председателю первичной профсоюзной организации.

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

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

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.

7. Разовые премии

В Учреждении могут применяться разовые премии:

7.1. За выполнение особо важных и ответственных поручений:

7.2. За результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся

7.3. За участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

7.4. За подготовку и проведение значимых для Учреждения мероприятий.

Размер разовых премий за выполненные работы осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.