

**Положение
о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 630 имени дважды Героя Советского Союза Г.П. Кравченко»**

1. Общие положения.

Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 630 имени дважды Героя Советского Союза Г.П. Кравченко» (далее – Учреждение).

1.1 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 об оплате труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

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

1.3 Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.4 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.

1.5 Стимулирующие выплаты относятся к переменной (негарантированной) 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.

1.6 Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа Учредителя.

1.7 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).

1.8 При переводе работника из одной группы работников в другую группу работников в течение отчетного периода стимулирующая выплата за отчетный период ему начисляется по установленным показателям по соответствующей группе работников пропорционально отработанному времени.

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

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- для вновь принятых работников, учитывать результаты педагогической деятельности с предыдущих мест работы;
- для новых работников, принятых с испытательным сроком, стимулирующая выплата за результативность работы во время испытательного срока;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.1 В целях социальной поддержки и стимулирования труда, для профессионального развития и повышения квалификации установить доплату молодым специалистам в течение первых трех лет в размере 8 000 рублей 00 копеек, в случае окончания ВУЗа с отличием, всем остальным молодым специалистам в размере 5 000 рублей 00 копеек.

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 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.

Плановые значения для каждого показателя и (или) механизм оценки результатов труда работников 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 в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и руководящих работников Учреждения.

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

2.2.5. Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) или средней заработной плате за период, определенный приказом руководителя.

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

2.2.7. Перечень показателей, критерии и порядок оценки приводятся в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Премии. Премирование работника по итогам работы за отчетные периоды (календарный год, учебный год, каждые три месяца, начиная с сентября текущего учебного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.

2.3.1. В Учреждении могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за номинацию на профессиональную премию;
- за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением (председателю первичной профсоюзной организации и т.п.);
- за активное участие и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- обеспечение качественной работы подразделений Учреждения, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и других процессах управления Учреждением, обеспечения безопасности Учреждения, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Учреждения;
- качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения (структурного подразделения);
- качественную организацию и проведение воспитательной и вне учебной работы с обучающимися и воспитанниками;
- разработку и внедрение в образовательный процесс новых технологий и методик преподавания, внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс (при представлении аналитических материалов, подтверждающих влияние разработок на повышение качества);

- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Учреждения, качественную и оперативную подготовку объектов Учреждения к зимнему сезону, своевременное и качественное выполнение текущего ремонта;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Учреждении (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- многолетнюю и безупречную работу в Учреждении;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективную производственную деятельность;
- другие виды премиальных выплат.

2.3.2. Перечень показателей премирования, критерии и порядок оценки деятельности педагогических работников приводятся в Приложении 1 к настоящему Положению. Также для всех работников Учреждения может устанавливаться премирование их деятельности по представлению заместителя директора Учреждения и (или) ответственного за результаты деятельности по соответствующему направлению как в абсолютном значении, так и в размере 1/4; 1/3; 1/2; 1 должностного оклада (оклада, ставки). По результатам года (учебного и календарного) может устанавливаться премия как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) или средней заработной плате за период, определенный приказом руководителя.

2.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

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

- оценочные листы (оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников. Форма оценочного листа утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации);
- соответствующие справки о выполнении условий и показателей стимулирования - составляются на основании данных управленческого и бухгалтерского учета, а по показателям работы, по которым не установлена отчетность - данных оперативного учета, внутришкольного контроля (в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям);
- табель учета рабочего времени.

2.4.2. Работникам, отработавшим неполный отчетный период в связи с увольнением, стимулирующая выплата, премия за отчетный период не начисляется.

2.4.3. Работникам стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году и (или) премия за отчетный период может не назначаться и не начисляться полностью или частично за упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины вне зависимости от выполнения установленных показателей.

2.4.4. 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 или не выплачиваться полностью указан в таблице N 1.

Таблица N 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 или не выплачиваться полностью

Упущения	Снижение размера стимулирующей выплаты или премии
Нарушение инструкций, установленных локальными нормативными актами Учреждения по технике безопасности и охране труда, противопожарной безопасности	от 50% до 100%
Допущение случаев производственного травматизма	от 50% до 100%
Невыполнение приказов и распоряжений, несоблюдение сроков исполнения документов и поручений	от 50% до 100%
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностной инструкции	от 20% до 100%
Отсутствие контроля руководителей за несоблюдением работниками, находящимися в их подчинении, трудовой дисциплины	от 20% до 100%

2.4.5. 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:

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя Учреждения, – по представлению заместителей руководителя Учреждения, согласованное с руководителем Учреждения, по представлению заместителей руководителя Учреждения и согласованных ими оценочных листов;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений, ответственных за результаты деятельности по соответствующему направлению, согласованное с руководителем Учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения и согласованных ими оценочных листов.

2.4.6. Указанные в настоящем пункте представления и согласованные оценочные листы своевременно передаются соответствующими руководящими работникам в отдел кадров Учреждения.

2.4.7. Непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, допустивший в отчетном периоде упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, составляет служебную записку с указанием причины и размера 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.

2.4.8. Отдел кадров Учреждения при рассмотрении вопросов назначения стимулирующей выплаты или премирования за отчетный период 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.

2.4.9. Работник Учреждения вправе представить в отдел кадров Учреждения или непосредственно в Комиссию по вопросам материального стимулирования работников (секретарю Комиссии) собранное им портфолио о персональных достижениях за отчетный период, которое рассматривается Комиссией наравне с другими представленными документами и материалами.

2.4.10. Размер стимулирующей выплаты, премии снижается или не начисляется полностью 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 или ее не начисление полностью может производиться за тот отчетный период, в котором упущения обнаружены).

2.4.11. При наличии дисциплинарного взыскания у работника начисление премии ему за соответствующий период не производится.

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

2.4.13. 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.

2.4.14. Решение о единовременном премировании работника в соответствии с п.2.3.2. настоящего Положения принимается руководителем Учреждения на основании мотивированного представления руководителя, в подчинении которого находится работник, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.15. 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).

2.5. Комиссия по вопросам материального стимулирования работников
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).

2.5.1. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей администрации Учреждения 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.

2.5.2. Комиссия 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.

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

2.5.4. Организация деятельности Комиссии

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

2.5.4.2. 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.

2.5.4.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 месяца.

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

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

2.5.4.6. 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.

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

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

**Приложение 1
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБОУ Школа № 630**

I. Показатели назначения стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, критерии и порядок оценки

1. Назначение стимулирующей выплаты работнику за результативность работы в предыдущем году осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями и баллами, начисляемыми за достижение соответствующих показателей, указанными в таблице № 1.

таблица № 1

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
	Педагогические работники		
Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	Мероприятия	подготовлен призер	подготовлен победитель
	окружной (межрайонный) уровень	0,5 балл (за каждого уч-ся)	1 балл (за каждого уч-ся)
	городского уровня	1 балл (за каждого уч-ся);	3 балла (за каждого уч-ся)
	общероссийского уровня	5 баллов (за каждого уч-ся);	10 баллов (за каждого уч-ся);
	международного уровня	15 баллов (за каждого уч-ся)	20 баллов (за каждого уч-ся)
Показатели эффективности работы учителя по обеспечению качественного массового среднего образования	ЕГЭ 64-70 баллов	ЕГЭ 70-100 баллов	ОГЭ - 4-5 баллов
	0,5 балла (за каждого уч-ся)	1 балл (за каждого уч-ся)	0,25 балла (за каждого уч-ся)
Показатели эффективности работы учителя по обеспечению качества знаний, подтверждаемого внешней оценкой (общегородские диагностики)	предметные	метапредметные	
	0,2 балла (за каждого уч-ся, преодолевшего установленный порог)		
Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик	5-10%		более 10%
	1 балл		2 балла
Показатели результативности работы педагога (участие в городских олимпиадах «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений» и т.д.)	участие (при отсутствии результатов)	призеры	победители
	0,2 балл (за каждый диплом участника)	0,5 балл (за каждый диплом)	1 балл (за каждый диплом)

Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом (показатели применяются для воспитателей, старших воспитателей, помощников воспитателей)	5-10%	более 10%	
	1 балл	2 балла	
Показатели результативности работы воспитателей (старших воспитателей) при переводе из дошкольного отделения в 1 класс нашей школы)	0,25 баллов (за каждого ребенка)		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	отсутствие обоснованных жалоб		
	1 балла		
Участие в удовлетворении потребностей, учащихся в получении качественных дополнительных образовательных услуг	бюджетные		внебюджетные
	0,5 балла (за одну услугу в течение уч.года)	2 балла (за две и более услуги в течение уч.года)	0,5 балла (за одну услугу в течение уч.года) 2 балла (за две и более услуги в течение уч.года)
Эффективная договорная работа (своевременное и качественное исполнение взятых ОУ договорных обязательств, положительные результаты претензионной работы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Участие в реализации внедренческих проектов (электронные ресурсы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Выполнение общественно значимых функций	выполнение, отсутствие замечаний		
	2 балла		
Отсутствие правонарушений среди обучающихся	отсутствие правонарушений		
	1 балла		
Административно-управленческий персонал			
Выполнение показателей государственного задания по состоянию на отчетную дату	90-95%	более 95%	
	1 балл	2 балла	
Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	участие	успешное участие	
	1 балл	2 балла	
Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	наличие эффективной работы		
	2 балла		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	отсутствие обоснованных жалоб		
	2 балла		
Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	отсутствие замечаний к качеству организации процедуры		
	2 балла		
Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	реализация более 4 профилей обучения		
	2 балла		
Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса	отсутствие замечаний к качеству организации учебно-воспитательного процесса		
	2 балла		
Иные работники			
Выполнение общественно значимых функций	выполнение, отсутствие замечаний		
	2 балла		
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководства) и эффективная производственная деятельность	наличие несущ. замечаний	оперативно и в полном объеме	
	1 балл	2 балла	
Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	выполнение, отсутствие замечаний		
	2 балла		
Эффективная договорная работа (своевременное и качественное исполнение взятых ОУ договорных обязательств, положительные результаты претензионной работы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Участие в реализации внедренческих проектов (электронные ресурсы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	отсутствие обоснованных жалоб		
	2 балла		

2. Стимулирующие выплаты распределяются руководителем Учреждения между соответствующими структурными подразделениями в соответствии со структурой штатного расписания пропорционально фонду оплаты труда этих структурных подразделений, сформированного по должностным окладам (окладам), ставкам с учетом фактически отработанного времени, а также результатов работы подразделения и его вклада в достижение результатов работы Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат, выделенный соответствующему структурному подразделению, подлежит распределению между работниками.

Оценка результатов труда каждого работника при непосредственном участии членов Комиссии по вопросам материального стимулирования работников осуществляется руководителем структурного подразделения, заместителем руководителя Учреждения на основе анализа трудовой деятельности за учебный год и согласуется с руководителем Учреждения.

3. Распределение стимулирующей выплаты проводится на основе рейтинга (R_i) конкретного работника соответствующего структурного подразделения за текущий период и определяется по формуле:

$$R_i = KBi / Ni, \quad (1)$$

где KBi - количество баллов, набранных i -м работником;

Ni – количество показателей, по которым производится оценка i -го работника (необходимо для приведения оценок работников по разному количеству показателей, в зависимости от должностных обязанностей, к сопоставимым величинам).

Размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период ($СВИР_i$) i -го работника определяется по формуле:

$$ПИР_i = ФС \times \frac{\Phi OT_i \times R_i}{\sum_{j=1}^k (\Phi OT_j \times R_j)}, \quad (2)$$

где:

$ФС$ – фонд стимулирующей выплаты структурного подразделения;

k – количество работников структурного подразделения, участвующих в распределении стимулирующей выплаты;

$\Phi OT_j \times R_j$ – сумма произведений рейтинга и заработной платы каждого работника структурного подразделения с учетом фактически отработанного времени.

II. Показатели премирования по итогам работы за три месяца, критерии и порядок оценки

1. Премирование педагогического работника по итогам работы за три месяца осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования и баллами, начисляемыми за достижение соответствующих показателей, указанными в таблице № 2.

Таблица 2

Показатели премирования	Критерии и баллы		
	Педагогические работники		
Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	Мероприятия	подготовлен призер	подготовлен победитель
	окружной (межрайонный) уровень	0,5 балл (за каждого уч-ся)	1 балл (за каждого уч-ся)
	городского уровня	1 балл (за каждого уч-ся) Всероссийская олимпиада школьников - 5 баллов (за каждого уч-ся)	3 балла (за каждого уч-ся) Всероссийская олимпиада школьников-7 баллов (за каждого уч-ся)
	общероссийского уровня	5 баллов (за каждого уч-ся) Всероссийская олимпиада школьников - 15 баллов (за каждого уч-ся)	10 баллов (за каждого уч-ся) Всероссийская олимпиада школьников-20 баллов (за каждого уч-ся)
	международного уровня	15 баллов (за каждого уч-ся)	20 баллов (за каждого уч-ся)
Показатели эффективности работы учителя по обеспечению качества знаний, подтверждаемого	предметные	метапредметные	

внешней оценкой (общегородские диагностики)	0,05 балла (за каждого уч-ся, преодолевшего установленный порог)		
Показатели результативности работы классных руководителей по охвату учащихся дополнительным образованием	75-85%	86-100%	
	0,5 балл	1 балла	
Показатели результативности работы педагога (участие в городских олимпиадах «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений» и т.д.)	участие (при отсутствии результатов)	призеры	победители
	0,2 балл (за каждый диплом участника)	0,5 балл (за каждый диплом)	1 балл (за каждый диплом)
Участие в городских общественно-значимых мероприятиях	участие	успешное участие	
	0,2 балл	победитель - 1 балл (при наличии благодарственных писем, дипломов и иных документов от организаторов мероприятий)	
Отсутствие у учащихся, стоящих на внутришкольном контроле по согласованию с УС, правонарушений за последние три месяца	0,1 балл (за каждого учащегося)		
Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом	5-10%	свыше 10%	
	1 балл	3 балла	
Эффективная договорная работа (своевременное и качественное исполнение взятых ОУ договорных обязательств, положительные результаты претензионной работы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Участие в реализации внедренческих проектов (электронные ресурсы)	отсутствие замечаний к качеству, точность и своевременность		
	2 балла		
Выполнение общественно значимых функций	выполнение, отсутствие замечаний		
	2 балла		
	2 балла		

2. Премияльный фонд педагогических работников распределяется руководителем Учреждения между соответствующими структурными подразделениями пропорционально фонду оплаты труда этих структурных подразделений, сформированного по должностным окладам (окладам), ставкам, а также результатов работы подразделения и его вклада в достижение результатов работы Учреждения.

Премияльный фонд, выделенный соответствующему структурному подразделению, подлежит распределению между педагогическими работниками.

3. Оценка результатов труда каждого работника при непосредственном участии членов Комиссии по вопросам материального стимулирования работников осуществляется руководителем структурного подразделения, заместителем руководителя Учреждения на основе анализа трудовой деятельности по итогам периода и согласуется с руководителем Учреждения.

4. Размер премии по итогам работы за период (ПИР_i) i-го работника определяется по формуле:

$$\text{ПИР}_i = \text{СТ} \times k_i, \quad (1)$$

где:

СТ – стоимость одного балла;

k_i – количество баллов, набранные i-ым работником;

Стоимость одного балла (СТ) рассчитывается по формуле:

$$СТ = ФС/к, \quad (2)$$

где:

ФС – фонд стимулирующих выплат структурного подразделения;

к – количество баллов, набранные всеми сотрудниками структурного подразделения.

5. Изменения показателей премирования по итогам работы за три месяца, критериев и порядка оценки иницируются членами Комиссии по вопросам материального стимулирования работников, руководителями структурных подразделений, заместителями руководителя Учреждения и согласуются с руководителем Учреждения. Руководитель издает приказ о внесении изменений в Положение о материальном стимулировании работников.