

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа № 1236 имени С.В. Миласенкова»
(ГБОУ Школа № 1236)**

ПОЛОЖЕНИЕ

СОГЛАСОВАНО:
Президент ГБОУ
Профсоюзный
комитет
Школа № 1236
И. Алферова
«29» 08 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:
протоколом
Управляющего Совета
«29» 08 2018 г. № 11

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ Школа № 1236
А.В. Кулаков
«30» 08 2018 г.

**О выплатах стимулирующего характера (премировании) работников
ГБОУ Школа № 1236**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (премировании) работников (далее – Положение) ГБОУ Школа № 1236 (далее – Школа) разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премий) (далее – стимулирующие выплаты) работникам Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия Школой решения о выплатах стимулирующего характера (о премировании) по основному месту работы или на условиях совместительства.

1.3. Осуществление стимулирующих выплат ориентировано на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

1.5. В случаях, если базовая часть заработной платы и стимулирующие надбавки превысят фонд оплаты труда Школы, Управляющий Совет оставляет за собой право скорректировать шкалу баллов.

1.6. 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.

1.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда на основании протокола заседания Комиссии Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.9. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

1.10. Стимулирующие выплаты директору Школы выплачиваются только по решению Учредителя.

1.11. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру осуществляются на основании результатов оценки работы Школы по относящемуся к компетенции главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы без согласования с первым заместителем начальника ГКУ Дирекцией по эксплуатации движению и учету основных фондов Департамента образования города Москвы в том случае, если Школа по итогам работы за предыдущий учебный год заняла одно из рейтинговых мест (с 1 по 170 в рейтинге образовательных организаций города Москвы).

1.12. В качестве поощрения заместителю директора, главному бухгалтеру Школы устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ;
- контроль качества образования;
- управление ресурсами;
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

1.13. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы за период (месяц, квартал, год) заместителям директора определяются директором Школы на основании эффективности деятельности Школы и результатов исполнения государственного задания на выполнение (оказание) государственных работ (услуг) в соответствии с настоящим Положением.

1.14. Стимулирующие выплаты заместителям директора выплачиваются в рамках 10 процентов от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

1.15. Размер стимулирующих выплат работнику Школы зависит от наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.16. Размер выплат за счет стимулирующей части фонда зависит от интенсивности труда, уровня качества и результатов трудовой деятельности.

1.17. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

1.18. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.19. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.20. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, шкала баллов для критериев оценки, критерии оценки показателей качества работы, форма представления материалов по самоанализу деятельности учителей, воспитателей и иных работников Школы разрабатываются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы, согласовываются с профсоюзным комитетом и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

1.21. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы (далее – Комиссия Школы) и экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в отделениях Школы (далее – Комиссия отделения) назначаются приказами директора Школы на начало каждого учебного года.

1.22. Выплаты стимулирующего характера не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия Школой решения о назначении и выплате стимулирующих выплат в установленном порядке.

1.23. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в ближайший после издания приказа о стимулирующих выплатах день выплаты зарплаты.

1.24. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные на основе показателей качества профессиональной деятельности работников, оценки эффективности и результативности качества деятельности работников Школы проводятся по следующим основаниям.

Категории работников	Основание для премирования
1. Педагогические работники	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции и др.), в том числе активное и результативное участие обучающихся в значимых проектах Департамента образования города Москвы, Российской Федерации
	Высокие показатели количества дней посещения воспитанниками дошкольных групп
	Высокая посещаемость обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (на бюджетной основе) не менее 90% занятий
	Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства
	Участие и результативность участия педагогов в общественно значимых мероприятиях Департамента образования города Москвы, Российской Федерации
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
	Участие в удовлетворении потребностей жителей Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
	Иные основания, соответствующие критериям оценки эффективности
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие ГБОУ Школа №1236 в общественно значимых мероприятиях города Москвы
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников

	образовательного процесса
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации, иных форм независимой оценки качества образования
	Реализация образовательной организацией профильного обучения, развитие зафиксированного сетевого взаимодействия с организациями профессионального образования в поддержку профильного обучения
	Зафиксированное эффективное сотрудничество в рамках социального партнерства с учреждениями науки, культуры, спорта и т.д.
	Эффективная деятельность по организации образовательного процесса
	Иные основания, соответствующие критериям оценки эффективности
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
	Иные основания, соответствующие критериям оценки эффективности

2.2. В остальных случаях сотрудникам Школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 2.2.1. ежемесячные выплаты за сложность, интенсивность работы в 1-4 классах;
- 2.2.2. за наличие действующей квалификационной категории по занимаемой должности;
- 2.2.3. стимулирующие выплаты молодым специалистам в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического персонала, стимулирования труда молодых педагогических кадров;
- 2.2.4. за почетное звание, ведомственных знаков отличия (исключительно основному педагогическому персоналу);
- 2.2.5. за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.2.6. единовременное премирование работников.

2.3. Конкретные размеры персональных повышающих коэффициентов, указанных в пп. 2.2.1. – 2.2.4. пункта 2.2. настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению. Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом директора Школы на основании документов, подтверждающих право работника на его получение.

2.4. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен в форме коэффициента/процента к окладу (должностному окладу/ставке) или в абсолютном размере.

2.5. Персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории при оплате труда учителей, имеющих квалификационные категории, устанавливается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования –

старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист и др.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.6. При выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории может устанавливаться в случаях, предусмотренных в приложении №3 к настоящему Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников», а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.7. Право на установление персонального повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории.

2.8. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.9. Право на установление персонального повышающего коэффициента за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия возникает у работника со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственным знаком отличия. При наличии двух и более почетных званий, ведомственных знаков отличия персональный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований (наиболее высокому).

2.10. Конкретный перечень почетных званий, ведомственных знаков отличия, а также размеры персональных повышающих коэффициентов по соответствующим основаниям, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.11. Персональный повышающий коэффициент, применяемый в целях стимулирования труда молодых педагогических кадров в течение первых трех лет педагогической работы, может быть установлен педагогическим работникам из числа «молодых специалистов».

Статус молодого специалиста устанавливается однократно при получении высшего профессионального или среднего профессионального образования впервые и действует в течение трех лет с момента начала педагогической деятельности независимо от наличия трудового стажа до поступления в учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования или в период обучения в них.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право на установление персонального повышающего коэффициента за наличие статуса «молодой специалист» возникает у работника со дня представления соответствующего документа.

Персональный повышающий коэффициент за наличие статуса «молодой специалист» устанавливается только по одному месту работы по выбору работника.

2.12. При наступлении у работника права на установление **повышающего коэффициента** по основаниям, указанным в пункте 2.2 настоящего Положения, в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование);
- единовременные стимулирующие выплаты (разовые премии, единовременное премирование).

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении результатов Школы в соответствии с критериями оценки эффективности, представленных в Приложении 2 к настоящему Положению. В основу показателей оценки результативности педагогического работника по итогам предыдущего учебного года заложены критерии:

- являющиеся рейтинговыми при определении эффективности работы школ Москвы, показавших высокие образовательные результаты по итогам учебного года (по итогам мониторинга, проводимого Департаментом образования г. Москвы)
- являющиеся приоритетными и рекомендованными Департаментом образования г. Москвы,
- являющиеся приоритетными для инновационного развития образовательного комплекса ГБОУ Школа № 1236 в целом.

2.14. Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году не выплачиваются.

2.15. Стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) могут осуществляться по итогам работы за определенный период времени (возможно премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными локальными актами Школы.

Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложениях к настоящему Положению.

2.16. Единовременные стимулирующие выплаты (разовые премии, единовременное премирование) могут осуществляться в отношении любого работника Школы:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных поручений, общественно значимых работ, разовых заданий руководства;
- за работу наблюдателем, организатором ОГЭ, экспертом ОГЭ;
- за работу в летней московской школе и отдельных городских проектах;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы, в том числе за пределами рабочего времени сотрудника;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет);
- к знаменательным датам (праздникам): Новогодние каникулы (Новый год/Рождество), День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День Учителя (5 октября), День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);
- за написание учебников, учебных и методических пособий по реализуемым образовательным программам;
- за эффективность работы первичной профсоюзной организации Школы;
- в связи с уходом на пенсию, свадьбой сотрудника, рождением ребенка у сотрудника;

- за работу в особых погодных условиях (снегопад, листопад, устранение последствий шторма);
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы;
- за интенсивность труда.

2.17. Решение об осуществлении единовременных стимулирующих выплат (разовых премий, единовременном премировании) и конкретном их размере принимается по мотивированному представлению (служебной записке) заместителя директора, председателя первичной профсоюзной организации Школы с обоснованием такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

2.18. Размер единовременных стимулирующих выплат к знаменательным датам (праздникам), в связи с юбилейными датами, в связи с уходом на пенсию, свадьбой сотрудника, рождением ребенка у сотрудника определяется, исходя из финансовых возможностей Школы (при обеспечении условия равенности: к тождественным событиям – одинаковая сумма).

3. Порядок утверждения, начисления и осуществления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующий фонд оплаты распределяется Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом финансового состояния Школы на указанный период между категориями работников по следующим группам пропорционально фонду оплаты труда этих групп:

- учителя;
- воспитатели;
- педагогические работники, реализующие дополнительные общеразвивающие программы;
- иные категории работников, включая: административно-управленческий персонал, иные категории педагогических работников, общеотраслевые специалисты и служащие, работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы.

Стимулирующий фонд, выделенный на соответствующую группу, подлежит распределению между работниками этой группы.

3.2. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году начисляются на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями и критериями премирования, установленными в Приложениях к настоящему Положению.

3.3. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливаются на период с 01 сентября текущего года по 30 июня следующего года приказом директора Школы на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом финансового состояния Школы на указанный период. Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат за результативность работы сумма выплаты, рассчитанной в порядке, установленном настоящим Положением, делится на «12».

3.4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается ГБОУ Школа №1236 самостоятельно по результатам мониторинга и оценки результативности всех работников, проводимых на основании критериев и показателей эффективности деятельности в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами ГБОУ Школа №1236.

3.5. Мониторинг и оценка результативности деятельности (в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению) работников ведутся в течение учебного года в рамках внутренней системы оценки качества образования (далее ВСОКО). Результаты

профессиональной деятельности отражаются в сводных аналитических отчетах результативности деятельности работников и/или в оценочных листах в соответствии с критериями и показателями эффективности.

3.6. На основе проведенного мониторинга и оценки результативности деятельности работников проводится подсчет баллов за отчетный период (учебный год) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. При подсчете баллов по критериям эффективности деятельности составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками, в результате образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику. По результатам Экспертной комиссией отделения составляется итоговый оценочный лист по определению размера стимулирующих выплат каждому работнику.

3.7. Стоимость балла определяется, исходя из количества баллов, набранных категориями работников по каждой группе и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) устанавливаются по балльной системе на основе анализа трудовой деятельности в порядке, установленном в Приложениях 3-24 к настоящему Положению.

3.9. Рейтинг конкретного работника за текущий период определяется по формуле:

$$R_i = \frac{KB_i}{N_i},$$

где,

R_i – рейтинг конкретного работника за текущий период;

KB_i – количество баллов, набранных i -м работником;

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

В случае если текущий рейтинг работника (R_i) менее 1, то он теряет право на получение стимулирующей выплаты в отчетном периоде.

3.10. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период ($ПИР_i$) i -го работника определяется по формуле:

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

где,

$ПИР_i$ – размер премии по итогам работы i -го работника;

ΦC – стимулирующий фонд группы работников;

k – количество работников группы, участвующих в распределении;

$\Phi OT_i \times R_i$ – произведение рейтинга и должностного оклада (ставки заработной платы) i -го работника;

$\sum_{j=1}^k (\Phi OT_j \times R_j)$ - сумма произведений рейтинга и должностного оклада (ставки заработной платы) каждого работника группы с учетом фактически отработанного времени.

3.11. Совокупный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается.

3.12. Текущее премирование осуществляется, как правило, ежеквартально. Директор вправе по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы принять решение об осуществлении текущего премирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного премирования.

3.13. Директор Школы, заместитель директора, должностное лицо, осуществляющее координацию работы отделения, председатель первичной профсоюзной организации Школы имеют право представить на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда предложение о частичном или полном не начислении работнику стимулирующих выплат (текущего и (или) единовременного (разового) премирования) в следующих случаях:

- несвоевременного и ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей;
- совершение работником нарушений Устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка Школы, иных локальных нормативных актов;
- совершение работником нарушений требований по охране труда и здоровья работников и обучающихся (воспитанников), технике безопасности, пожарной безопасности, трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, санитарно-эпидемиологического режима;
- за допущение травматизма обучающихся во время образовательного процесса по вине работника;
- причинение действиями (бездействием) работника вреда имуществу и материально-техническим ценностям Школы, халатное отношение к сохранности материально-технической базы Школы;
- не выполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Школы;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Школы;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы, указанных в настоящем Положении;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- за представление ложных данных в самоанализе.

3.14. Обязательными условиями для назначения выплат стимулирующих выплат являются:

- надлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, должностной инструкцией;
- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- отсутствие замечаний/предписаний со стороны контролирующих органов;
- отсутствие нарушений по основаниям, указанным в п.3.9. настоящего Положения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Оценка результатов профессиональной деятельности работника (анализ трудовой деятельности работника) в целях осуществления текущего премирования.

Порядок оценки результатов профессиональной деятельности работника (анализ трудовой деятельности работника) в соответствии с установленными критериями премирования

- 4.1. Стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) работнику осуществляются на основании результатов проведенного мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Школы по итогам отчетного периода.
- 4.2. Текущее премирование осуществляется, как правило, ежеквартально. Директор вправе по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы принять решение об осуществлении текущего премирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного премирования.
- 4.3. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности служит оценочный (е) лист(ы) (приложения 3-24).
- 4.4. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников. Форма оценочного листа должна включать в себя критерии по должности, максимальные баллы по каждому критерию, пояснения, включающие в себя учтенные показатели по каждому критерию.
- 4.5. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в целях самооценки его труда. Оценочный лист заполняется в соответствии с логикой отражения результатов профессиональной деятельности работника на основе утверждаемых Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) критериев.
- 4.6. Во избежание двойной оценки одного и того же результата результаты профессиональной деятельности работника, учтенные в предыдущем расчетном периоде (представленные ранее), повторно не могут быть включены в оценочный лист, за исключением осуществления стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном год.
- 4.7. При осуществлении стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году учитываются результаты профессиональной деятельности работника в течение всего предыдущего учебного года.
- 4.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника на основе его оценочного(ых) листа(ов) приказом директора Школы создаются экспертные комиссии отделений Школы и Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.9. Экспертная комиссия отделения рассматривает и проверяет оценочные листы, поданные работниками, в соответствии с критериями премирования и согласовывает (не согласовывает) данные самоанализа. В случае несогласования данных оценочного листа экспертная комиссия отделения составляет письменное объяснение. По итогам рассмотрения материалов работников экспертная комиссия составляет протокол, который передается в Комиссию Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
- Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 4.10. Директор Школы (заместители директора, руководители отделений) и работники передают в экспертную комиссию отделения, которое является для работника основным, оценочные листы в сроки, установленные экспертной комиссией соответствующего отделения. В указанные сроки в экспертную комиссию отделения любыми заинтересованными лицами также передаются документы, подтверждающие результативность и качество (положительные и (или) отрицательные) работы работника в расчетном периоде.
- 4.11. Экспертная комиссия отделения вправе предложить пояснить результаты оценки в представленных оценочных листах и (или) представить дополнительно необходимые документы (информацию).

4.12. Экспертная комиссия отделения проводит на основе представленных оценочных листов и иных материалов оценку результативности и качества деятельности работников за расчетный период в соответствии с критериями, установленными Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) (далее – Положения).

4.13. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности работника за отчетный период в виде утверждаемого экспертной комиссией оценочного листа. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист, завершающийся рейтингом конкретного работника, рассчитанным в соответствии с пунктом 3.5. настоящего Положения, доводится для ознакомления под роспись работнику и после передается в Комиссию Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, вместе с протоколом, утверждающим рейтинг работников отделения.

4.14. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает протоколы экспертных комиссий отделений, оценочные листы работников и принимает решение об утверждении (отказе в утверждении) данных экспертных комиссий отделений. В случае отказа в утверждении данных экспертной комиссии составляется письменное объяснение, которое доводится до сведения экспертной комиссии отделения и работника.

4.15. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе предложить пояснить результаты оценки в представленных оценочных листах и (или) представить дополнительно необходимые документы (информацию).

4.16. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании представленных материалов проводит расчет размера стимулирующих выплат каждого работника, согласно пункту 3.6. Положения.

По итогам рассмотрения представленных материалов Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда составляет протокол заседания, который передается директору Школы для издания приказа об осуществлении выплат стимулирующего характера.

5. Показатели для установления стимулирующих выплат

5.1. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для педагогических работников за результативность работы в предыдущем учебном году, являются неотъемлемой частью настоящего положения (Приложение 2)

5.2. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для учителей, реализующих основные общеобразовательные программы и классных руководителей, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 3).

5.3. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для старших воспитателей, воспитателей, младших воспитателей дошкольных отделений являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 4).

5.4. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для помощников воспитателей дошкольных отделений являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 5).

5.5. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре школьных и дошкольных отделений, старших вожатых являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 6).

5.6. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заместителей директора Школы по УР, руководителя структурного подразделения, заведующих, старших методистов, методистов и заведующих учебной частью 1 и 2 уровня, осуществляющих образовательный процесс, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 7).

- 5.7. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заведующих библиотекой и педагогов – библиотекарей являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 8).
- 5.8. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для учителей – дефектологов, учителей-логопедов, педагогов-психологов и социальных педагогов, тьюторов являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 9).
- 5.9. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, инженеров, инженеров по обслуживанию зданий, заведующих хозяйством являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 10).
- 5.10. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, рабочих по комплексному обслуживанию зданий отделений, техников, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 11).
- 5.11. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, рабочих по комплексной уборке помещений, территорий, рабочих по стирке белья, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 12).
- 5.12. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для документоведов, делопроизводителей, диспетчера ОУ являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 13).
- 5.13. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для лаборантов, системных администраторов, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 14).
- 5.14. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для специалистов по питанию, специалистов по музейной работе, специалистов по ОБ, специалистов по ОТ являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 15).
- 5.15. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для начальника штаба ГО и ЧС являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 16).
- 5.16. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для главного бухгалтера, бухгалтеров, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 17).
- 5.17. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для руководителя кадровой службы являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 18).
- 5.18. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для специалистов кадровой службы являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 19).
- 5.19. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заместителя директора по ресурсам являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 20).
- 5.20. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для руководителя службы эксплуатации и ремонта зданий являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 21).
- 5.21. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для документоведов (контрактной службы), руководителя контрактной службы, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 22).
- 5.22. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для методиста (по сопровождению по сопровождению процедуры аттестации педагогических работников ГБОУ Школа №1236) являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 23).
- 5.23. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для методиста (по учету движения контингента обучающихся школьных отделений ГБОУ Школа №1236) являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 24).

6. Заключительные положения

- 6.1. С момента вступления в силу (с 01.09.2018 года) настоящего Положения признаётся утратившим силу ранее действовавшее Положение и иные локальные акты Школы, регулировавшие порядок и условия оплаты труда работников. Мнение представительного органа интересов работников учтено в порядке, установленном законодательством.
- 6.2. Настоящее Положение (приложения к нему) действует до необходимости его пересмотра или замены новым.
- 6.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные разработкой дополнительных показателей и критериев премирования.
- 6.4. Инициатором внесения изменений и дополнений может стать любая из сторон трудового договора. Изменения и дополнения в настоящее Положение, улучшающие положение работников, вводятся в действие приказом директора при согласовании с председателем профсоюзного комитета Школы.
- 6.5. Настоящее Положение рассматривается на заседании Управляющего совета Школы, принимается большинством голосов членов трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива Школы (с обязательным ведением протоколов заседания трудового коллектива каждого отделения Школы), согласовывается с Первичной профсоюзной организацией Школы, утверждается и вводится в действие приказом директора Школы.
- 6.6. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
(премировании) работников
ГБОУ Школа № 1236

Персональные повышающие коэффициенты¹

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
За наличие квалификационной категории по занимаемой должности	Первая квалификационная категория	0,1	Учителя, воспитатели, иные педагогические работники Школы (только до момента окончания действующей квалификационной категории)
	Высшая квалификационная категория	0,2	
За наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия	Удостоенные почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженные учителя школы РФ», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и других почетных званий СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР и начинающих словами «Народный» и «Заслуженный»	10 000,00 руб.	Основной педагогический персонал (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования)
За наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия	Награжденные отраслевыми нагрудными званиями «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник физической культуры», знаками отличия «За заслуги перед Москвой», «За безупречную службу городу	6 000,00 руб.	Основной педагогический персонал (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования)

¹ Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (без учета доплаты по классному руководству) устанавливаются при условии выработки нормы часов рабочего времени за ставку заработной платы

	Москве» и иными отраслевыми нагрудными знаками за заслуги в области образования в соответствии с законодательством СССР, РСФСР и РФ, а также удостоенные почетного звания «Почетный работник образования города Москвы»		
В целях стимулирования труда молодых педагогических кадров в течение первых трех лет педагогической работы (за наличие статуса «молодой специалист»)	Молодым специалистам	5 000,00 руб.	Учителя, воспитатели и иные педагогические работники
За сложность, интенсивность работы в 1-4 классах		1 000,00 руб.	Учителя начальных классов

Приложение № 2
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
(премировании) работников
ГБОУ Школа № 1236

Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году
В основу показателей оценки результативности педагогического работника по итогам предыдущего учебного года заложены критерии:

1.1 являющиеся рейтинговыми при определении эффективности работы школ Москвы, показавших высокие образовательные результаты по итогам учебного года (по итогам мониторинга, проводимого Департаментом образования г. Москвы)

Критерии	Показатели	Шкала (количество условных баллов по показателю)
1. Результативность деятельности педагога по итогам государственной итоговой аттестации по освоению программ среднего общего образования (ЕГЭ) по всем предметам, <u>кроме математики</u>. Показатели для зачета результатов: 100% успеваемость выпускников (при отсутствии неудовлетворительных результатов на ЕГЭ по русскому языку с учетом пересдач в июне). Применяется коэффициент 0,8 при наличии одного ученика, не перешагнувшего минимальный порог; коэффициент 0,6 при наличии двух учеников, не перешагнувшего минимальный порог и т.д. Примечание: При смене учителя в течение учебного года количество баллов может быть применено с коэффициентом 0,5	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету набрал не менее 90 баллов, причем за каждый результат ЕГЭ в 100 баллов применяется коэффициент 2.	1,5 балл 3 балла за результат ЕГЭ в 100 баллов - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету набрал от 74 баллов до 89 баллов.	1 балл - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету набрал от 64 до 73 баллов.	0,5 балла -для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету набрал от 54 до 63 баллов.	0,25 балла - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
2. Результативность деятельности педагога по итогам государственной итоговой аттестации по освоению программ среднего общего образования (ЕГЭ) по <u>математике</u>. Показатели для зачета результатов: 100% успеваемость	За результаты сдачи ЕГЭ по предмету <u>математика (базовая)</u>	2 балла
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету <u>математика (профильная)</u> набрал не менее 90 баллов, причем за каждый результат ЕГЭ в 100 баллов применяется коэффициент 3.	2,5 балла 4,5 балла за результат ЕГЭ в 100 баллов - для учащихся с инвалидностью

выпускников (при отсутствии неудовлетворительных результатов на ЕГЭ по математике с учетом пересдач в июне). Применяется коэффициент 0,8 при наличии одного ученика, не перешагнувшего минимальный порог; коэффициент 0,6 при наличии двух учеников, не перешагнувшего минимальный порог и т.д. Примечание: При смене учителя или работе двух учителей по предмету в течение учебного года количество баллов может быть применено с коэффициентом 0,5		применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету <u>математика (профильная)</u> набрал от 74 до 89 баллов.	2 балла - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ЕГЭ по предмету <u>математика (профильная)</u> набрал от 64 до 73 баллов.	1 балл - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
3. Результативность деятельности педагога по итогам государственной итоговой аттестации по освоению программ основного общего образования (ОГЭ) Показатели для зачета результатов: - обученность по предмету составляет 100% (при отсутствии неудовлетворительных результатов по предмету на ОГЭ с учетом пересдач в июне). Применяется коэффициент 0,9 при наличии одного неуспевающего ученика; коэффициент 0,8 при наличии двух неуспевающего ученика и т.д. Примечание: При смене учителя или работе двух учителей по предмету в течение учебного года количество баллов может быть применено с коэффициентом 0,5	За каждого выпускника, который при сдаче ОГЭ по предмету получил оценку «5»	0,5 балла - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
	За каждого выпускника, который при сдаче ОГЭ по предмету получил оценку «4»	0,25 балла - для учащихся с инвалидностью применяется коэффициент 3
4. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества знаний, подтвержденного внешней оценкой (независимые диагностики МЦКО) Показатели для зачета: Отсутствие нарушений при процедуре проведения.	За результаты по обеспечению качественного массового образования по данным обязательных независимых диагностик, подтвержденных данными внутришкольного контроля (с отклонением не более чем на 15% от прогноза)	6 баллов
	За результаты диагностики по	2 балла по предметным

	каждому предмету, метапредметных диагностик (кроме обязательных), проведенных в рамках ВСОКО с использованием ресурсов МЦКО в случае, если % выполнения работы равен или выше среднегородского.	диагностикам 2 балла учителю начальных классов в 4-х классах в диагностике МГЧ (МПУ); 2 балла учителю русского языка и литературы (в случае ведения предметов разными учителями – по 1 баллу) в 5-11 классах в диагностике МГЧ; По 0,4 балла учителям математики, русского языка, литературы, истории, обществознания, географии, биологии в диагностике МГЧ; По 0,4 балла учителям математики, русского языка, литературы, истории, обществознания, географии, биологии, физики, химии в диагностике ЕНГ
	За результат метапредметной диагностики	2 балла учителю начальных классов в 4-х классах в диагностике МГЧ (МПУ); 2 балла учителю русского языка и литературы (в случае ведения предметов разными учителями – по 1 баллу) в 5-11 классах в диагностике МГЧ; По 0,4 балла учителям математики, русского языка, литературы, истории, обществознания, географии, биологии в 6х классах в диагностике МГЧ; По 0,4 балла учителям математики, русского языка, литературы, истории, обществознания, географии, биологии, физики, химии в 8х классах в диагностике ЕНГ
4. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества знаний, подтвержденного внешней оценкой (ВПР) Показатели для зачета результатов: -число участников не 80% от списочного состава класса;	За результат ВПР по предмету	1 балл

- обученность не менее 90%; - % выполнения работы равен или выше среднего городского - отсутствие нарушений при процедуре проведения		
5. Результативность деятельности педагога по участию обучающихся во Всероссийской и Московской олимпиадах школьников (1 учащийся учитывается 1 раз либо на муниципальном этапе либо на региональном этапе) Примечание: В случае смены учителя баллы по результатам олимпиад могут быть поделены пополам между учителем, обучавшим ребенка в прошедшем учебном году и учителем, обучающим ребенка текущем учебном году.	За каждого призера Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	3 балла – для учащихся 9-11 классов 2 баллов - для учащихся 6-8 классов
	За каждого победителя Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10 баллов – для учащихся 9-11 классов
	За каждого призера муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	1,5 балла - для учащихся 9-11 классов 1 балл - для учащихся 7-8 классов
	За каждого победителя муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	2 балла – для учащихся 9-11 классов 1,5 балла - для учащихся 7-8 классов
6. Результативность деятельности педагога по участию обучающихся в командных соревнованиях по любительскому спорту «Президентские состязания», Президентские спортивные игры», «Победный мяч» (1 учащийся/команда учитывается 1 раз с максимальным результатом)	За каждого призера межрайонного этапа	1 балл
	За каждого победителя межрайонного этапа	3 балла
	За каждого призера городского этапа	10 баллов
	За каждого победителя городского этапа	15 баллов
7. Результативность деятельности классных руководителей, тьюторов, воспитателей, учителей-логопедов, учителей-дефекторлогов по вовлечению обучающихся класса (группы) в чемпионат профессионального мастерства для детей с ОВЗ/инвалидностью «Абилимпикс» и другие социально-значимые мероприятия ДОГМ для детей с ОВЗ/инвалидностью	За участие каждого обучающегося с ОВЗ/инвалидностью в каждом мероприятии для детей с ОВЗ/инвалидностью	0,2 балла
8. Результативность деятельности педагога по участию обучающихся в соревнованиях по профессиональному мастерству WorldSkills Russia и JuniorSkills Russia (1 учащийся учитывается	За каждого призера всероссийского этапа,	3 балла – для учащихся 9-11 классов 2 баллов - для учащихся 6-8 классов
	За каждого победителя всероссийского этапа, призер	10 баллов – для учащихся 9-11 классов

1 раз в каждой номинации либо на региональном либо на всероссийском этапе с максимальным результатом)	За каждого призера регионального этапа	1,5 балла - для учащихся 9-11 классов 1 балл - для учащихся 7-8 классов
	За каждого победителя регионального этапа,	2 балла – для учащихся 9-11 классов 1,5 балла - для учащихся 7-8 классов
9. Результативность деятельности педагога по использованию социокультурных ресурсов города Москвы: участие в метапредметных олимпиадах «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений», "«История и культура храмов столицы"	За результативность в метапредметной олимпиаде «Не прервется связь поколений», "«История и культура храмов столицы"	1 балл
	За результативность в метапредметной олимпиаде «Музеи. Парки. Усадьбы»	3 балла – победитель в командном зачете 2 балла – призер в командном зачете 0,5 балла – победитель в индивидуальном зачете 0,25 балла – призер в индивидуальном зачете
10. Результативность работы классного руководителя по профилактике негативных проявлений	Отсутствие обучающихся 5-11 классов, состоящих на учете (ВШУ, ОДН, КДН и ЗП)	1 балл
11. Результативность работы воспитателей подготовительных групп	Количество воспитанников группы, переведенных в 1 класс ГБОУ Школа № 1236, от общего количества выпускников группы	2 балла – 60-69% 4 балла – 70-79% 6 баллов – 80-99 % 8 баллов – 100%
12. Результативность деятельности сотрудников дошкольных зданий по здоровьесбережению воспитанников	Количество дето-дней за учебный год	Для воспитателей средних, старших, подготовительных групп: - 172 дето-дня и более – 5 баллов -от 155 до 171 (включительно) дето-дней – 3 балла Для воспитателей младших групп, ГКП - 152 дето-дня и более – 5 баллов - от 137 до 151 (включительно) – 3 баллов

1.2 являющиеся приоритетными и рекомендованными Департаментом образования города Москвы:

Критерии	Показатели	Шкала (количество условных баллов по показателю)
12. Результативность участия учителя в функционировании внутришкольной системы оценки качества образования (надежность и объективность выставления оценок в ЭЖ/ЭД)	Количество измененных оценок за учебный год	1 балл – не более 10 измененных оценок в ЭЖ/ЭД за учебный год
	за успешное прохождение диагностики - по метапредметным умениям (для учителей начальных классов, педагогических работников, реализующих дошкольные образовательные программы); - в формате ЕГЭ, как их обучающиеся (для учителей, реализующих программы основного общего и среднего общего образования); - в формате предметной диагностики (для учителей технологии, музыки, ИЗО, физической культуры, преподавателей-организаторов ОБЖ); - в формате сдачи ГТО (для учителей физической культуры, инструкторов по физической культуре)	2 балла
13. Результативность участия педагогов профильных классов /предметов, изучаемых на профильном уровне в значимых конкурсах, олимпиадах для профильных классов (в т.ч. участвующих в городских проектах)	Количество значимых мероприятий для обучающихся 9-11 классов	2 балла – за участие в одном мероприятии
	За результативность участия в значимых мероприятиях для обучающихся 9-11 классов	3 балла – победитель (команда или индивидуальный зачет) 2,5 балла - призер (команда или индивидуальный зачет)
14. Результативность участия всех педагогических работников в социально-значимых мероприятиях, проектах ДОгМ	Количество значимых мероприятий	0,3 балла – за участие в одном мероприятии
	За результативность участия в значимых мероприятиях для воспитанников и обучающихся (1 учащийся учитывается 1 раз с максимальным результатом)	1 балл – победитель в мероприятиях технологической направленности (команда или индивидуальный зачет) 0,75 балла - призер в мероприятиях технологической направленности (команда или индивидуальный зачет) или победитель в мероприятиях гуманитарной

		направленности (команда или индивидуальный зачет) 0,5 балла - призер в мероприятиях гуманитарной направленности (команда или индивидуальный зачет)
15. Результативность участия в значимых профессиональных конкурсах ДОГМ «Учитель года», «Воспитатель года» и пр.	Лауреат номинации (десятка финалистов)	15 баллов
16. Результативность деятельности классных руководителей по вовлеченности обучающихся класса в сдачу норм ГТО и обеспечение сопровождения обучающихся	Количество обучающихся, получивших значок ГТО в течение учебного года	0,25 балла – за каждого обучающегося
17. Результативность деятельности учителей физической культуры, инструкторов ФИЗО по вовлеченности обучающихся в сдачу норм ГТО	Количество обучающихся, получивших значок ГТО в течение учебного года	0,1 балла – за каждого, получившего бронзовый значок 0,15 балла – за каждого, получившего серебряный значок 0,25 балла - за каждого, получившего золотой значок

1.3 являющиеся приоритетными для инновационного развития образовательного комплекса ГБОУ Школа № 1236 в целом:

Критерии	Показатели	Шкала (количество условных баллов по показателю)
18. Результативность деятельности классных руководителей, воспитателей дошкольных групп по вовлечению обучающихся класса (группы, дошкольного здания) в освоение дополнительных общеобразовательных программ в школе и в рамках сетевого взаимодействия и обеспечение освоения этих программ	Количество обучающихся подготовительных дошкольных групп, учащихся 1-11 классов, осваивающих дополнительные образовательные программы	0,5 балла – 80-89% 1 балл – 90-100%
	Количество воспитанников старших, средних, младших дошкольных групп, ГКП, осваивающих дополнительные образовательные программы	0,5 балла – 40-69% 1 балл – 70-100%
19. Результативность участия всех педагогических работников в социально-значимых мероприятиях, проектах МРСД	Планирование, организация и проведение мероприятий, значимых для МРСД	0,5 балла – за одно мероприятие
	За результативность участия в мероприятиях, значимых для МРСД	0,2 балла – участие 0,3 балла – призер (команда, индивидуальный зачет) 0,5 баллов – победитель (команда, индивидуальный зачет)

20. Результативность участия всех педагогических работников в социально-значимых мероприятиях, проектах ГБОУ Школа № 1236	Планирование, организация и проведение мероприятий, значимых для образовательного комплекса ГБОУ Школа № 1236	0,3 балла – за одно мероприятие
	Участие в мероприятиях, значимых для образовательного комплекса ГБОУ Школа № 1236	0,1 балла – за одно мероприятие
21. Результативность работы учителей-логопедов, педагогов-психологов, учителей-дефектологов	Количество воспитанников с ОВЗ средних и старших групп, переведенных с Адаптированной основной образовательной программы на Основную образовательную программу в течение учебного года	1 балл - за каждого переведенного воспитанника
22. Результативность работы учителей-логопедов, педагогов-психологов, учителей-дефектологов по участию в образовательных проектах ГБОУ Школа № 1236	Количество воспитанников, направленных и переведенных в проекты ГБОУ Школа № 1236 (класс речевого развития и т.д.)	1 балл - за каждого переведенного воспитанника
23. Результативность работы педагогов-психологов в комплектовании профильных классов	Количество обучающихся 9-х классов в предпрофильных группах, поступивших в рекомендованный профильный класс на основании обоснованных рекомендаций	1 балл - за каждого обучающегося
24. Результативность работы педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов по количеству выпускников (подготовительных групп и 4 классов) с ОВЗ, поступившие на следующую ступень образования с нормальными критериями в развитии по итогам ППК Школы	Количество выпускников (подготовительных групп и 4 классов) с ОВЗ, поступившие на следующую ступень образования с нормальными критериями в развитии по итогам ППК Школы	1 балл – не менее 60% выпускников 3 балла – не менее 80% выпускников 6 баллов – 100% выпускников

Форма оценочного листа

Адрес электронной почты	ФИО	Отделение	Дата	Категория	Название	Описание	Загрузить файл	Оценка	Отметка времени

Подпись педагога _____/

Подпись руководителя отделения