



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

## «ШКОЛА «СВИБЛОВО»

(ГБОУ Школа «Свиблово»)

ул. Седова, д.4 корп.1, г. Москва, 129323, тел.8(495)656-60-81; 8(495)656-60-17, E-mail: [tok-sviblovo@edu.mos.ru](mailto:tok-sviblovo@edu.mos.ru) <http://gym-sviblovo.mskobr.ru/>  
ОКПО – 78026555, ОГРН – 1057747734901, ИНН/КПП 7716530474/771601001

№33/З-овд | Дата 26.05.2020г.

### П Р И К А З

#### Об утверждении Положения «О порядке применения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году»

В целях организации качественного образовательного процесса в Школе «Свиблово»

#### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение «О порядке применения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году» и ввести его в действие с 01 сентября 2020 года.
2. Старшим учителям учебных корпусов, управленческих структурных групп при начислении заработной платы сотрудникам Школы руководствоваться данным Положением.
3. Ответственность за своевременную и надлежащую подготовку приказов о премировании сотрудников возложить на руководителя группы кадрового обеспечения Ветгорнович Н.Б.
4. Контроль исполнения настоящего приказа возлагаю на заместителя директора Сударева А.А.

Директор Школы

А.И. Грабовский



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

## «ШКОЛА «СВИБЛОВО»

(ГБОУ Школа «Свиблово»)

ул. Седова, д.4 корп.1, г. Москва, 129323, тел.8(495)656-60-81; 8(495)656-60-17, E-mail: [tok-sviblovo@edu.mos.ru](mailto:tok-sviblovo@edu.mos.ru) <http://gym-sviblovo.mskobr.ru/>  
ОКПО – 78026555, ОГРН – 1057747734901, ИНН/КПП 7716530474/771601001



Грабовский А.И.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета  
Школы «Свиблово»

Рыкалова Н.Н.

«25» мая 2020г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

*«О порядке применения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году»*

Москва  
2020г.

## Положение

### *«О порядке применения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году»*

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа «Свиблово» (далее – Школа) за *результативность работы данных работников в предыдущем учебном году* в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы Школы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.2. Положение учитывает виды, условия и порядок ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) работников Школы за результативность работы данных работников в предыдущем учебном году, которые Школа определяет самостоятельно.

1.3. Положение учитывает, что распределение ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году направлено на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в части стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году утверждается директором Школы по представлению экспертного совета 1 раз в год, а также по результатам итоговой аттестации обучающихся.

1.5. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит ***Лист самооценки работника Школы*** (Приложения 1,2,3,4,5) являющийся способом фиксации, накопления и оценки результатов деятельности работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определённый период времени. ***Лист самооценки*** в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с результатами его профессиональной деятельности на основе критериев эффективности и содержит самооценку его труда, и передаётся в экспертную комиссию, состоящую из заместителей директора Школы (старших учителей), председателя профкома, председателей методических объединений, которая утверждает общее количество баллов, подсчитанное работником самостоятельно.

1.6. Данное Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Школы.

1.7. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Школы устанавливается на основании приказа директора Школы.

1.8. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на вышеуказанные цели.

1.10. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

1.11. Дополнения, изменения в настоящее Положение утверждаются руководителем Школы и согласуются с Профкомом.

## ***2. Порядок распределения ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году.***

2.1 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году включают в себя: выплаты за качество и высокие результаты работы, выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам конкретной работы в предыдущем учебном году.

2.1.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы. Перечень критериев оценки результативности и качества работников Школы изложен в Приложении настоящего Положения.

2.1.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году предполагает поощрение работника за участие в течение прошлого года в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, городским мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

2.1.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретной работы работника; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного

функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы.

2.2 Распределение ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году производится администрацией Школы в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3 Размер ежемесячных выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы в предыдущем учебном году директору Школы устанавливается приказом учредителя.

2.4 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора Школы на период, предусмотренный Положением об оплате труда в Школы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.5 Основанием для определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера (премировании) за результативность работы работников в предыдущем учебном году является итоговый оценочный лист и решение экспертной комиссии о согласовании оценки результативности деятельности работников Школы.

2.6 Форма и содержание оценочных листов эффективности (результативности и качества) деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные работником самостоятельно по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

2.7 Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы (комиссии) с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, итоговые показатели результативности деятельности работника.

2.8 На основании проведённой оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

2.9. Полученное количество баллов переводится в денежный эквивалент путем корреляции количества баллов процентной составляющей от должностного оклада (нагрузка и дополнительные работы на 2020/2021 учебный год).

*(пример: вознаграждение за достижение высоких показателей по итогам работы за 2019/2020 учебный год в 9 баллов переводится в 9% (руб./мес.) от 100% базовой части зарплаты (нагрузка и дополнительные работы на 2020/2021 учебный год).*